

# BAB I

## PENDAHULIAN

### A. Latar Belakang Penelitian.

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting bagi perusahaan, karena peranannya sebagai subjek pelaksana kegiatan operasional perusahaan, SDM harus dikelola secara optimal dan diberi ekstra perhatian serta diharuskan memenuhi hak-haknya. Jika kemampuan SDM tidak dikembangkan, maka produktivitas perusahaan tidak akan maju, bahkan akan mengalami penurunan.

Untuk meningkatkan kinerja SDMnya, perusahaan perlu memperhatikan beberapa aspek, misalnya gaya kepemimpinan. Menurut Robbins dan Judge (2017) ada beberapa tipe kepemimpinan yang masing-masing memiliki karakter tersendiri seperti Pemimpin Karismatik, Pemimpin Otokratik, Pemimpin Demokratis, Pemimpin *Laissez-Faire*, Pemimpin Transaksional dan Pemimpin Transformasional. gaya kepemimpinan transformasional dinilai lebih efektif dari kepemimpinan lainnya dan juga lebih sensitif secara pribadi, yang dapat meningkatkan motivasi karyawan dan meningkatkan perilaku inovatif. Hal ini dibuktikan dalam beberapa penelitian, misalnya seperti yang diungkapkan oleh Amankwa Gyensare dan Susomrith (2018), Aditya dan Ardana (2016) dan Octavia dan Ratnaningsih (2017). Hasil penelitian mereka menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi dan perilaku inovatif.

Menurut Robbins dan Judge (2017) gaya pemimpin transformasional merupakan kepemimpinan yang mengarah ke perubahan positif umumnya energik, antusias dan bergairah. kepemimpinan transformasional diharapkan dapat mengembangkan dan mengarahkan potensi dan kemampuan pengikutnya untuk mencapai tujuan yang

ditetapkan. Seperti yang diungkapkan Yukl (2010) dalam Prayudi (2020) bahwa gaya kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari yang dapat dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan rasa percaya diri atau kepercayaan diri karyawan.

Peningkatan perilaku kerja inovatif karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan perilaku inovatif karyawan merupakan tantangan Manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja dan inovasi-inovasi sumber daya manusia yang ada didalamnya (Robbins & Judge, 2017). Aditya dan Ardana (2016) membuktikan bahwa semakin kuat Gaya Kepemimpinan Transformasional maka akan semakin tinggi perilaku kerja inovatif yang akan muncul.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang penting untuk mendorong seseorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan. Demi tercapainya tujuan perusahaan, karyawan memerlukan motivasi untuk semangat dalam bekerja tapi pada kenyataan yang terjadi dilapangan masih belum sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan.

Dalam meningkatkan perilaku kerja inovatif juga tidak terlepas dengan adanya peran motivasi sebagai variabel intervening atau mediasi yang menghubungkan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan perilaku kerja inovatif. Menurut Nardo, Evanita dan Syahrizal (2019) perilaku inovatif karyawan juga dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin banyak inovasi-inovasi yang dapat dihasilkan.

Berdasarkan pemaparan diatas berikut ini ada beberapa penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan motivasi terhadap perilaku kerja inovatif ditemukan adanya ketidak konsistenan hasil penelitan tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap perilaku kerja inovatif melalui motivasi sebagai variable intervening yang terdapat di penelitian terdahulu. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Nardo et al., (2018) Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara tidak langsung positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif melalui motivasi sebagai variabel mediasi dan penelitian yang dilakukan oleh Monoyasa et al., (2017) dengan hasil Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara tidak langsung positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif melalui motivasi sebagai variabel intervening. Namun hal tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Priyanto (2016) yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif tidak signifikan terhadap motivasi. Menurutnya ada korelasi antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan motivasi namun secara nyata gaya kepemimpinan transformasional belum mampu memberikan efek atau dampak yang kuat terhadap motivasi karyawan.

Dengan demikian terdapat ketidak konsistenan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap perilaku kerja inovatif dan motivasi. Atas dasar penelitian-penelitian tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap perilaku kerja inovatif melalui motivasi sebagai variable intervening.

## **B. Rumusan masalah**

1. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara langsung positif signifikan terhadap motivasi?

2. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara langsung positif signifikan terhadap perilaku kerja inovatif?
3. Apakah motivasi berpengaruh secara langsung positif signifikan terhadap perilaku kerja inovatif?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara tidak langsung terhadap perilaku kerja inovatif melalui motivasi sebagai variabel intervening?

### **C. Tujuan penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk menganalisis pengaruh positif Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap motivasi.
2. Untuk menganalisis pengaruh positif Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap perilaku kerja inovatif.
3. Untuk menganalisis pengaruh positif motivasi terhadap perilaku kerja inovatif
4. Untuk menganalisis pengaruh positif Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap perilaku kerja inovatif melalui motivasi sebagai variable intervening

### **D. Manfaat penelitian**

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi pihak pengembang teori

Manfaat teoritis dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi pengembang, selain itu juga dapat menjadi sarana informasi yang terkait dengan Kepemimpinan Transformasional, motivasi dan perilaku kerja inovatif dengan itu semoga dapat diimplikasikan dalam pemberdayaan sumber daya manusia supaya lebih berkualitas.

2. Bagi pihak Instansi

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan Kepemimpinan Transformasional, motivasi dan perilaku kerja inovatif.