

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Perkembangan dunia bisnis saat ini mengalami kemajuan yang sangat pesat dan persaingan yang ketat, persaingan ini membuat sebuah perusahaan tidak dapat dihindari karena semakin banyak jumlah perusahaan yang akan bersaing dalam dunia bisnis. Persaingan ini memaksa perusahaan untuk lebih aktif dalam meningkatkan kemampuan dan kualitas sumber dayanya agar mampu menghadapi persaingan global untuk mendukung sumber daya di butuhkan adanya perubahan individu ke arah yang lebih positif.

Menghadapi perkembangan dunia bisnis perusahaan harus mempersiapkan karyawan untuk lebih meningkatkan kualitas dalam bekerja, loyalitas dalam bekerja untuk mencapai target dalam perusahaan, karyawan harus bersikap kooperatif dalam bekerja tim dan menjalin komunikasi yang baik sehingga tidak terjadi *mis communication*. Perusahaan juga harus memiliki seorang pemimpin yang bisa mengatur sebuah perusahaan agar sesuai dengan target yang telah di tentukan.

Pola kepemimpinan berperan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena keseluruhan di perusahaan itulah yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan itu datang dari penampilan dan pola kepemimpinan, ketika pola kepemimpinan dalam perusahaan itu tidak baik perusahaan harus bersiap-siap bersaing dengan

perusahaan lain yang memiliki kinerja karyawan yang lebih bagus, komunikasi yang baik dan sesuai dengan kriteria yang telah di bangun pemimpin dalam perusahaan.

Berdasarkan wawancara awal dengan Bapak Hendra Prasetya, S.T. selaku manajer proyek menyampaikan bahwa fenomena yang terjadi di perusahaan sedang mengalami permasalahan tentang kinerja karyawan seperti kurangnya motivasi dalam bekerja, kinerja karyawan mulai menurun dan tidak bertanggung jawab atas tugas yang diberikan.

Seorang pemimpin harus bisa mengatasi permasalahan yang ada dalam perusahaan, karena tugas dari pemimpin itu memberikan dorongan motivasi terhadap karyawan yang ada di perusahaan, bisa menyelesaikan masalah dengan cepat, mampu menampung aspirasi dari karyawan sehingga menghasilkan keputusan yang mewakili pemikiran banyak dan seorang pemimpin harus mendahulukan prioritas juga seorang pemimpin harus bisa mengatur waktu secara efektif.

Suatu perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawannya, maka perusahaan akan memperoleh banyak keuntungan. Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup usaha dari perusahaannya dan menginginkan terciptanya kinerja yang tinggi dalam bidang pekerjaan.

Pemimpin merupakan sosok yang berperan penting terkait dengan masa depan dari sebuah perusahaan. Seorang pemimpin dinyatakan berhasil dan memiliki kepemimpinan yang efektif jika perusahaan berhasil menjalankan tugas dan mencapai sasaran sesuai tujuan perusahaan. Setiap pemimpin memiliki berbagai gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Hal tersebut berpengaruh terhadap performa karyawan dan tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut (Bass Ringgio, 2006) berpendapat bahwa mendapatkan kepercayaan dari pengikut dengan menjaga integritas dan dedikasinya melalui perilaku pengorbanan diri, mampu bersikap adil dalam memperlakukan pengikut serta menunjukkan kepercayaan pada pengikut dengan memberdayakan untuk bekerja secara mandiri dan kreatif sehingga pengikut merasa aktif.

Banyak model kepemimpinan dalam penelitian menurut (Rusdin, 2017) kepemimpinan transformasional yang dipandang lebih lengkap dan memiliki banyak keunggulan terutama terhadap perubahan organisasi. Kepemimpinan transformasional diartikan sebuah proses saling meningkatkan diantara para pemimpin dan pengikut ke tingkat moralitas dan motivasi yang tinggi.

Organizational citizenship behavior merupakan perilaku individu yang ekstra tidak secara langsung atau eksplisit dapat dikenali dalam suatu sistem kerja yang formal, mampu meningkatkan efektivitas fungsi organisasi. Menurut (Robbins Judge, 2008) mendefinisikan *organizational citizenship behavior* sebagai perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, tetapi mendukung fungsinya organisasi secara efektif.

Menurut (Gunawan, 2016) *organizational citizenship behavior* dapat mengikat para pemimpin dan karyawan secara tidak langsung, sehingga dapat membangun sikap dan perilaku sesuai dengan visi misi dan strategi perusahaan. Pemimpin dapat menetapkan mekanisme untuk mempertahankan, mengembangkan atau mengubah *organizational Citizenship Behavior* yang ada. Mekanisme *organizational Citizenship Behavior* yang diajarkan oleh seorang pemimpin kemudian akan di adaptasi oleh para pengikutnya melalui proses sosialisasi.

Keterlibatan kerja merupakan keterlibatan mental dan emosional orang-orang dalam situasi kelompok yang mendorong mereka untuk memberikan kontribusi kepada tujuan kelompok dan berbagai tanggung jawab pencapaian tujuan (Davis Keith, 1994).

Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan standar atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2018). Kinerja karyawan merefleksikan seberapa baik individu memenuhi permintaan pekerjaan.

Kinerja karyawan sangat perlu agar pelayanan kepada rekan kerja atau orang lain tetap terjaga sesuai dengan tujuan dalam sebuah organisasi. Penilaian kinerja menjadi positif dalam perusahaan karena akan menjadi penilaian akurat melalui pembangunan dan penerapan sistem penilaian seperti wawancara penilaian kinerja. Berdasarkan uraian di atas maka dari itu peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul :

“PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* SEBAGAI MEDIASI STUDI PADA *CV. DEALIN FORTUNA ARCHITECT* YOGYAKARTA”

B. Rumusan Masalah

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*?
2. Apakah *organizational citizenship behavior* berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

3. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan *organizational citizenship behavior* sebagai mediasi?
5. Apakah keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

1. Menguji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *organizational citizenship behavior*.
2. Menguji pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan.
3. Menguji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.
4. Menguji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan *organizational citizenship behavior* sebagai mediasi.
5. Menguji pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini benar-benar diharapkan memberikan manfaat terhadap pihak yang berkaitan yaitu :

1. Manfaat teoritis

Peneliti ini diharapkan dapat memberikan manfaat dibidang akademis khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia sebagai bahan untuk menambah ilmu bagi peneliti dan pihak lainnya yang akan meneliti tentang pengaruh kepemimpinan transformasional,

keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan *organizational citizenship behavior* sebagai mediasi studi pada CV. *Dealin Fortuna Architect* Yogyakarta.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini dapat dijadikan bahan tambahan referensi bagi peneliti masukan dan pertimbangan untuk mengadakan evaluasi dalam meningkatkan efektivitas dan efisien. Dan dapat dijadikan acuan bagi penelitian lain untuk mengkaji permasalahan dengan topik yang sama.

3. Manfaat untuk pengambilan keputusan

- 1) Sebagai bahan untuk menyusun penelitian-penelitian selanjutnya.
- 2) Dapat mengetahui perkembangan dan proses peningkatan dari kegiatan.
- 3) Menjadi sumber informasi.