

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Penelitian**

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam sebuah organisasi mempunyai peranan yang sangat penting. Karena pada dasarnya setiap organisasi memiliki visi dan tujuan yang harus dicapai. Hal ini tidak akan pernah tercapai jika sumber daya manusia dalam organisasi tersebut kurang mendukung. Karyawan yang memiliki tingkat perilaku inovatif yang tinggi akan meningkatkan suatu organisasi dengan menuangkan ide-ide yang baru, yang sebelumnya belum pernah ada dalam organisasi tersebut yang berguna dalam pekerjaan untuk dapat mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan dalam organisasi. Dalam pelaksanaan sumber daya manusia sosok pemimpin memiliki peran yang sangat dominan karena pemimpin akan mempengaruhi keberlangsungan dalam organisasi.

Dalam penelitian ini peneliti tertarik untuk meneliti di berbagai dinas. Dinas merupakan lembaga otonom daerah yang memiliki tugas melaksanakan kepentingan pemerintahan daerah yang berdasarkan asas otonomi daerah dan tugas pembantuan. Suatu dinas sama halnya dengan suatu organisasi yang didalamnya terdiri dari pemimpin dan karyawan, sosok pemimpin dalam organisasi sangat berperan penting karena berhasil atau tidaknya organisasi tersebut dapat dilihat dari seorang pemimpinnya.

Dalam menjalankan suatu perusahaan pemimpin harus memiliki cara atau gaya kepemimpinan, karena pada dasarnya setiap individu mempunyai cara tersendiri untuk mencapai tujuan, begitu juga dengan pemimpin. Menurut (Robbins, 2003) dalam penelitiannya (Astuty & Zuniasih, 2020.) mendefinisikan kepemimpinan sebagai seseorang yang mampu mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Pemimpin yang sangat diharapkan oleh setiap karyawan yaitu pemimpin yang dapat bersikap adil kepada seluruh karyawan tidak

membedakan kedudukan atau kasta yang ada dalam perusahaan tersebut, kemudian pemimpin yang bisa mengayomi dan yang selalu memberikan peluang untuk dapat menyampaikan pendapat dari karyawannya.

Dalam penelitian ini peneliti akan membahas tentang gaya kepemimpinan transformasional karena gaya kepemimpinan ini merupakan impian bagi karyawan, kepemimpinan transformasional memiliki kemampuan untuk membawa perubahan dalam melaksanakan strategi yang telah dibuat dalam perusahaan. Kepemimpinan transformasional adalah model kepemimpinan bagi pemimpin yang cenderung memberikan dukungan serta memotivasi bawahannya untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik dan fokus pada perilaku yang mendukung transformasi antara individu dan organisasi.

Menurut Bass (1999) dalam penelitiannya (Anggraeni et al., 2013) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah kemampuan pemimpin mengubah lingkungan kerja, motivasi kerja, dan pola kerja, dan nilai-nilai kerja yang dipersepsikan bawahan sehingga mereka lebih mampu mengoptimalkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan transformasional memiliki dampak yang sangat besar bagi organisasi. Menurut Stephen & Timothy dalam penelitiannya (Pestalozi et al., 2019) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang dapat menginspirasi para pengikutnya untuk mengesampingkan kepentingan pribadi mereka untuk kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya. Menurut Robbins and Judge dalam penelitiannya (Pestalozi et al., 2019) menyatakan bahwa pemimpin transformasional lebih efektif karena pemimpin transformasional adalah pribadi yang lebih kreatif dan selalu mendorong pengikutnya untuk berkreasi.

Dalam menciptakan Perilaku Inovatif dalam diri karyawan perlu adanya beberapa faktor seperti pemimpin yang baik, tempat kerja yang nyaman serta kepuasan kerja. Inovasi dapat juga dilihat sebagai orientasi pembelajaran organisasi secara menyeluruh yang mana tingkat keberhasilannya dicapai

dengan memperhatikan orientasi inovasi yang menghasilkan kemampuan inovatif. Secara etimologi Perilaku Inovatif adalah usaha seseorang untuk menggunakan pikiran, kemampuan imajinasi, dorongan, dan individu yang menghasilkan produk baru dan mencapai tujuan perusahaan. De Jong & Den Hartog, (2010) dalam penelitiannya (Veni Widiyanti & Ratna Sawitri, 2018) perilaku inovatif adalah perilaku individu yang bertujuan untuk mencapai tahap pengenalan atau mengemukakan ide-ide, proses, produk atau prosedur yang baru dan berguna di dalam organisasi atau perusahaan. Dengan adanya perilaku inovatif dalam diri seorang karyawan akan mewujudkan suatu organisasi atau perusahaan menjadi lebih unggul dari perusahaan lainnya. Karyawan yang memiliki perilaku inovatif biasanya terdorong oleh beberapa faktor seperti adanya kepuasan kerja dalam melakukan pekerjaannya.

Kepuasan kerja adalah perasaan senang dan puas yang dimiliki seseorang setelah melakukan pekerjaan. Kepuasan kerja juga menjadi faktor utama untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi perusahaan. Kepuasan kerja bagi karyawan akan timbul saat karyawan merasakan senang dan puas ketika melakukan pekerjaan, sedangkan bagi perusahaan akan meningkatkan produktivitas dan efektifitas dalam bekerja. Menurut pendapat Robbins (2006) dalam penelitiannya (Manurung & Ratnawati, 2012) menggambarkan kepuasan kerja adalah Sikap umum individu terhadap pekerjaannya yang mana seseorang harus berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan, mentaati peraturandan pedoman organisasi, Memenuhi standar produktivitas.

Kepuasan kerja dapat disebabkan oleh beberapa faktor salah satu faktor tersebut yaitu adanya fasilitas yang nyaman didalam perusahaan, gaji yang sesuai, promosi jabatan apabila karyawan tersebut telah melakukan pencapaian yang sangat berharga dalam perusahaan, dan sosok pemimpin yang selalu memberikan motivasi serta dampak positif terhadap karyawannya. Tidak hanya kepuasan kerja yang penting dalam sebuah organisasi, organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang melakukan pekerjaan lebih dari *job description* tercantum pada deskripsi pekerjaannya

yang disebut sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Untuk menciptakan perilaku OCB pada karyawan perlu adanya beberapa faktor yang dapat membuat dirinya merasa puas dalam melakukan segala pekerjaannya tanpa adanya tekanan ataupun ancaman dari pihak manapun. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) juga merupakan salah satu faktor penentu Kepuasan Kerja Karyawan dalam suatu Organisasi. OCB bertujuan meningkatkan produktivitas dan efektifitas terhadap karyawan, perilaku ocb juga masih sangat dibutuhkan dalam organisasi.

Menurut Robbins & Judge (2008) dalam penelitiannya (Linda et al., 2013) jika perusahaan mempunyai karyawan dengan OCB yang baik maka akan meningkatkan kinerja yang lebih baik dari perusahaan lainnya. Sedangkan menurut Organ dalam Titisari (2014:4) (Asyanti Simanjuntak et al., 2020) memaparkan bahwa OCB merupakan perilaku seseorang yang mengerjakan pekerjaan diluar pekerjaannya, baik secara langsung maupun tidak langsung dengan cara yang jelas dan positif untuk meningkatkan organisasi yang efisien.

Fenomena yang sering terjadi dalam suatu dinas yang mendasari penelitian ini adalah adanya konflik antara atasan dengan bawahannya dikarenakan perbedaan pendapat. Konflik pribadi dalam kesalahpahaman berkomunikasi antar pemimpin dan karyawan dapat mempengaruhi kinerja dan dapat menghambat pertumbuhan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Pada dasarnya setiap individu memiliki karakter dan sifat yang berbeda-beda. Kemudian kurangnya apresiasi ketika karyawan tersebut mendapatkan prestasi yang berpengaruh meningkatkan dinas, sehingga menyebabkan karyawan enggan untuk memunculkan inovasi ataupun ide-ide baru yang dapat meningkatkan organisasi. Oleh karena itu pemimpin harus mampu memberikan apresiasi berupa *gift* ataupun promosi jabatan dalam suatu organisasi.

Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah tidak adanya kepuasan kerja bagi karyawan. Pemimpin harus memperhatikan hal-hal yang

dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, setiap karyawan belum tentu bersedia mengerahkan kinerja yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih sangat diperlukan adanya dorongan agar seseorang dapat mengerahkan segala kemampuannya untuk bekerja. Namun, terdapat kesimpangsiuran (*gap research*) dalam penelitiannya Haq & Novitasari (2022) yang menyatakan bahwa Otonomi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif melalui moderasi kepuasan kerja karyawan. Kemudian dalam penelitiannya Julhanif, Alif (2020) Menyatakan kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif. Kemudian dalam penelitiannya Sujarwo & Wahjono (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan mampu memediasi perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan. Dari beberapa *gap research* di atas peneliti sangat tertarik untuk melihat pengaruh antar variabel yang akan diteliti.

Berdasarkan fenomena di atas dan *gap research* yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian terkait dengan “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Perilaku Inovatif Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Karyawan dan *Organizational Citizenship Behavior* (Studi Empiris Pada DP3AP2, PUP-ESDM, BBPOM, Dan BKD di Daerah Istimewa Yogyakarta)”. Untuk dapat mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap Perilaku Inovatif. Penelitian ini dilakukan di beberapa Dinas Daerah Istimewa Yogyakarta.

## **B. Rumusan Masalah**

Dari hasil latar belakang di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan?
2. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ?
3. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap Perilaku Inovatif ?

4. Apakah Kepuasan Kerja Karyawan berpengaruh positif terhadap Perilaku Inovatif ?
5. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif terhadap Perilaku Inovatif ?
6. Apakah Kepuasan Kerja Karyawan memediasi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Perilaku Inovatif ?
7. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memediasi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Perilaku Inovatif ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat disimpulkan bahwa tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan?
2. Menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)?
3. Menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Perilaku Inovatif ?
4. Menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Perilaku Inovatif ?
5. Menganalisis pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Perilaku Inovatif ?
6. Menganalisis peranan Kepuasan Kerja Karyawan sebagai pemediasi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Perilaku Inovatif ?
7. Menganalisis peranan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai pemediasi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Perilaku Inovatif ?

#### **D. Manfaat Penelitian**

Diharapkan agar penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai kalangan serta dapat membantu untuk penelitian selanjutnya dalam mengerjakan skripsi dan dapat memberikan informasi mengenai beberapa dinas yang diteliti, meliputi :

a. Manfaat Teoritis

Peneliti berharap agar hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat, memberikan inovasi serta dapat menjadi acuan dalam membuat penelitian baru. Penelitian ini juga masih bisa dikembangkan lagi untuk kemajuan dalam mengelola informasi yang dapat mempermudah dan berpengaruh dalam dinas tersebut.

b. Manfaat Praktis

Manfaat secara praktis dalam penelitian ini mencakup beberapa hal, yaitu:

a) Bagi Pembaca

Diharapkan agar penelitian ini memberikan ilmu yang bermanfaat, hasil penelitian yang dapat menjadi referensi, dapat memberikan solusi suatu pemecahan masalah empiris dan dapat dijadikan acuan untuk mendapat informasi mengenai variabel-variabel yang terkait terutama di Dinas Daerah Istimewa Yogyakarta.

b) Bagi Objek Yang Diteliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah sumber informasi untuk meninjau kembali terhadap manajemen sumber daya manusia pada suatu dinas khususnya yang terkait dengan kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja karyawan, *organizational citizenship behavior (ocb)* dan perilaku inovatif.