

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kinerja karyawan adalah suatu keberhasilan individu dalam mengerjakan tugasnya yang bisa terlihat secara keseluruhan (Bangun, 2019). Kinerja karyawan juga merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam sebuah organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing - masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika (Muis, 2018). Menurut Robbins dan Judge (2020), kinerja karyawan merupakan hasil pencapaian karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya berdasarkan pada kriteria tertentu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Kinerja karyawan memiliki peranan yang sangat penting bagi sebuah perusahaan karena akan mempengaruhi kinerja perusahaan yang bersangkutan. Apabila kinerja karyawan baik maka dapat dipastikan kinerja perusahaan juga baik dan berdampak terhadap tercapainya tujuan organisasi (Robbins dan Judge, 2020). Kinerja karyawan digambarkan sebagai suatu prestasi kerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Perusahaan tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas perusahaan telah mempunyai modal yang cukup besar serta teknologi yang modern (Setiyono, 2017). Hal tersebut dikarenakan oleh faktor eksekusi, karena bagaimanapun besarnya modal atau majunya teknologi yang dimiliki oleh perusahaan, tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

Penting sekali bagi sebuah perusahaan untuk memperhatikan kinerja karyawannya dengan melakukan penilaian kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, karyawan juga dapat mengetahui kemampuan dirinya dalam bekerja yang mana dapat menunjang karirnya. Faktor kepemimpinan diprediksi menjadi faktor yang paling mempengaruhi dan dapat meningkatkan kinerja karyawan (Nugroho & Ranikusna, 2020). Seorang pemimpin sudah pasti memiliki kemampuan untuk memimpin dan juga mendorong produktivitas karyawannya untuk tujuan perusahaan (Shunglong & Weiming, 2017). Selain itu, pemimpin juga memiliki peran sebagai katalis dalam membawa dan memelihara perilaku yang produktif pada individu, tim, maupun tingkat tertinggi dalam organisasi perusahaannya secara keseluruhan (Faraz, 2018).

Salah satu karakter pemimpin dalam memimpin organisasinya adalah karakter atau gaya yang transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang berdasarkan pada kekayaan konseptual, kharisma, konsideran individual dan stimulasi intelektual. Keempat dasar tersebut akan mampu melahirkan pemimpin yang memiliki pemikiran-pemikiran untuk jangkauan kedepan, memiliki azas kedemokrasian dan ketransparanan (Bass & Avolio dalam Yulk, 2010). Menurut Bass & Avolio (2000) dalam Yulk (2010), gaya kepemimpinan transformasional dianggap efektif dalam setiap situasi dan budaya apapun.

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang paling unggul diantara gaya kepemimpinan yang lainnya karena gaya kepemimpinan transformasional menggunakan penalaran yang logis, aktif, efektif, berorientasi pada hasil, serta dapat mengarahkan karyawan untuk memberikan penilaian dan perilaku baru pada perusahaan (Chang *et al*, 2018). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Contreras *et al*, (2017); Naqvi *et al*, (2017); Skuidene *et al*, (2018); Hansen & Phil-

Thingvad, (2018); Khan *et al*; (2020) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional lebih efektif dari gaya kepemimpinan yang lain dalam membentuk kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan transformasional berorientasi pada masa depan dengan memperhatikan perencanaan serta berperilaku energik (Naqvi *et al*, 2017). Pemimpin yang menganut gaya kepemimpinan transformasional menghasilkan komitmen karyawan melalui berbagai nilai-nilai, memberikan pandangan optimis, membina komunikasi yang efektif antar anggota organisasi serta mempromosikan lingkungan yang memadai untuk karyawan dapat produktif. Salah satu karakteristik yang paling penting dari gaya kepemimpinan transformasional adalah bangunan kepercayaan antara karyawan, pemimpin dan organisasi yang memiliki visi misi yang sama dalam menciptakan rasa kolektif organisasi (Contreras *et al*, 2017). Seorang karyawan akan menaruh kepercayaan pada atasan apabila ia merasa benar-benar diberdayakan oleh pemimpinnya. Hal tersebut akan memudahkan karyawan untuk produktif (Afsar, Masood dan Umrani 2018). Menurut Tjahjono (2018), pendekatan kepemimpinan transformasional mampu mendorong dan memperngaruhi karyawan melalui inspirasi dan keteladanan.

Secara konseptual gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional telah menarik perhatian beberapa peneliti selama beberapa dekade dalam pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, namun peneliti menemukan gap penelitian mengenai gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dimana belum memberikan hasil yang konsisten. Penelitian Mirza *et al*, (2017) menemukan adanya pengaruh positif antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Hasil ini didukung dengan penelitian-penelitian terkini, diantaranya Rivai (2020), Cahyandini (2021), Evan (2021) Jintar (2022),

dan Baharudin (2022). Namun, berbeda dengan penelitian Setiyono (2017), dan Rojak *et al.*, (2018) yang menemukan hasil bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Beberapa penelitian lain yang menunjukkan adanya inkonsistensi hasil penelitian mengenai gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan terangkum dalam tabel di bawah ini.

Tabel 1.1

Penelitian Terdahulu Mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

No	Judul	Peneliti (Tahun)	Hasil
1	Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening	Zainurossalamia et al. (2020)	Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
2	Pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening	Rahmat et al. (2020)	Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja	Cahyono (2019)	Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

	sebagai variabel mediasi		
4	Pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening	Lutfi (2019)	Gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
5	Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi	Khoirunnisa (2019)	Gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
6	<i>Effect of transformational leadership on job performance: testing the mediating role of corporate social responsibility</i>	Jnaneswar & Ranjit (2020)	Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan CSR
7	<i>The Effect of Transformational Leadership on Employee Job Performance Through Mediating Role of Organizational Commitment in Logistic Sector of Pakistan</i>	Shahbaz (2019)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan
8	<i>The Impact of Transformational Leadership on Employee Performance: The Mediating Role of Employee Engagement in</i>	Perera (2021)	Kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

	<i>Selected Porcelain Manufacturing Companies in Sri Lanka</i>		
9	<i>The Impact of Transformational Leadership On Job Performance and CSR as Mediator in SMEs</i>	<i>Longbao (2019)</i>	Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan
10	<i>The Influence of Leadership on Employee Performance Among Jewellery Artisans in Malaysia</i>	<i>Zubair (2017)</i>	Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan

Dari tabel diatas terlihat masih ada inkonsistensi hasil penelitian tentang kepemimpinan transformasional dalam mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga penelitian ini dipandang perlu dilakukan untuk menguji kembali pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

Peneliti menemukan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dipengaruhi oleh variable lain. Misalnya dalam beberapa penelitian Utama (2019), Radita (2022), pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dimoderasi oleh variable religiusitas. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Setiawan et al (2021) dan Hariyadi et al (2020), variabel religiusitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dijelaskan dalam penelitian yang dilakukan oleh Sunanda (2020), bahwa adanya religiusitas memberikan dampak membaiknya kinerja karyawan. Dampak baik yang dihasilkan diantaranya adalah meningkatnya kejujuran, kedisiplinan hingga loyalitas karyawan.

Religiusitas seseorang dinilai mampu menjadi elemen yang berpengaruh terhadap psikologis pimpinan sebagai pedoman bagaimana ia berperilaku memimpin bawahannya (Rania, 2018). Hal tersebut dikarenakan setiap agama pasti akan mengajarkan penganutnya tentang kebaikan, sehingga agama tidak hanya diartikan ketika seseorang melakukan ritual agama atau beribadah namun juga diwujudkan dalam setiap kegiatan termasuk bekerja (Rania, 2018). Ketika sebuah perusahaan dapat menyatukan dan menyelaraskan dua misinya, yaitu misi profesional memajukan perusahaan, serta misi kedua yaitu misi personal atau religi (spiritual) beribadah kepada-Nya. Jika kedua misi dapat disatukan oleh perusahaan, maka dapat dipastikan bahwa perusahaan akan mampu tumbuh, tidak hanya menjadi *good company* namun juga *great company* (Lubis, 2017).

Selain itu, nilai religiusitas juga diyakini mampu memperkuat pengaruh pemimpin terhadap kinerja karyawannya, karena menurut menurut Amaliah *et al*, (2018), dengan adanya sifat religiusitas maka seseorang yang beragama apalagi seorang pemimpin, yang sosoknya menjadi percontohan sudah sepatutnya selalu berusaha melakukan yang terbaik dan tidak melanggar aturan dalam bersikap dan bertingkah laku dalam setiap aktivitasnya sehingga dia akan mampu memberikan pengaruh yang baik yang berdampak pada kinerja baik pada anggotanya.

Penelitian Hasbi (2019) yang menyimpulkan bahwa faktor religiusitas mampu memperkuat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut membuktikan bahwa sisi religiusitas mampu memberikan efek bijaksana kepada pemimpin dalam memimpin karyawan, sehingga hal tersebut dapat mendorong kinerja karyawan menjadi lebih optimal. Sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan Utama (2018), religiusitas mampu memperkuat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karena pemimpin dengan tingkat

religiusitas yang tinggi umumnya menunjukkan sifat positif seperti bertanggung jawab, toleran, dan berkomitmen pada pekerjaan dan rekan kerjanya, sehingga dengan sifat tersebut pemimpin mampu memberikan pengaruh baik yang berdampak pada kinerja karyawan yang optimal.

Peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Religiusitas Sebagai Variabel Moderasi“. Objek penelitian yang peneliti pilih adalah CV Prawiratama Group yang berlokasi di Jl. Kembaran No.78 A RT 03, Kembaran, Tamantirto, Kec. Kasihan, Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta. CV Prawiratama Group menerapkan prinsip *spiritual company* dalam operasional organisasi. Nilai-nilai spiritual yang ada dalam CV Prawiratama Group tidak hanya dilakukan dalam proses kerjanya, melainkan bersifat global di internal perusahaan. Nilai - nilai religiusitas yang ada di dalam CV Prawiratama Group diantaranya adalah mau berbagi tidak hanya dengan internal karyawan atau *stakeholder* saja, namun juga kepada masyarakat baik melalui program CSR ataupun kontribusi lain. Program CSR yang dilakukan oleh CV Prawiratama Group bentuknya sangat beragam, diantaranya adalah sedekah perbulan ke masjid atau lembaga non profit, donasi makanan ke warga sekitar dan bantuan dana untuk UMKM setempat. Alasan tersebut menjadikan penulis memilih CV Prawiratama Group untuk dijadikan objek penelitian dalam penelitian ini.

B. Rumusan Masalah.

Berdasarkan uraian dari permasalahan yang telah diulas dalam latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

2. Apakah religiusitas dapat berperan sebagai moderator gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menguji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.
2. Menguji peran religiusitas dalam memoderasi gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pelengkap dan penyempurna dari penelitian sebelumnya mengenai gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi acuan dan referensi bagi peneliti selanjutnya dengan topik yang serupa.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi sumber referensi untuk pimpinan CV Prawiratama Group guna mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan religiusitas sebagai variabel moderasi.