

BAB I

PENDAHULUAN

1. 1 Latar Belakang Penelitian

Pada era saat ini, persaingan antar perusahaan semakin kompleks. Seluruh perusahaan juga pasti memiliki tujuan yang akan dituju untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Namun, untuk perlu diketahui bahwa sebuah kesuksesan dan kegagalan perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada teknologi dan operasional yang dimiliki oleh perusahaan saja, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang perusahaan miliki. Sumber daya manusia sendiri adalah sebuah elemen yang sangat penting disebuah organisasi atau perusahaan yang tidak dapat dipisahkan antara keduanya (Anwar, 2021). Sumber daya manusia adalah kunci utama yang menentukan seberapa maju dan berkembangnya sebuah perusahaan seiring perubahan zaman yang semakin canggih. Pada hakikatnya, sumber daya manusia merupakan kumpulan dari semua individu yang ada dalam organisasi, termasuk mereka yang memiliki kepentingan baik di dalam maupun di luar organisasi, yang memberikan kontribusi atau berpartisipasi dalam pencapaian tujuan organisasi (Flippo, 1979).

Perusahaan percaya bahwa di dalam lingkungan bersaing, kinerja karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam keberhasilan dan pertumbuhan sebuah organisasi. Kinerja karyawan merupakan hasil dari pelaksanaan tugas dan aktifitas yang dilakukan oleh karyawan (Magnier-Watanabe, 2020). Kinerja karyawan dianggap sebagai kualitas dan kuantitas yang

dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mazidah, 2020). Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh lingkungan kerja, dukungan manajemen, dan faktor lainnya. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan kinerja yang baik bagi seluruh karyawan.

Salah satu bentuk dukungan manajemen yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya pemimpin dalam mengelola anak buahnya. Dalam hal ini, gaya kepemimpinan seorang pemimpin diyakini dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Rivai, 2020). Perusahaan tentunya harus memiliki pemimpin yang cepat tanggap terhadap perkembangan zaman agar tujuan perusahaan yang telah di targetkan tepat sasaran dalam artian karyawan mampu menjadi penggerak untuk mewujudkannya. Seorang pemimpin yang tepat akan dapat mempermudah keberlangsungan sebuah perusahaan, baik perusahaan di dalam bidang industri, perdagangan, maupun jasa (Mahfouz, 2019).

Salah satu gaya kepemimpinan yang sering mendapat sorotan dalam literatur dan studi-studi empiris sebelumnya adalah gaya kepemimpinan transformasional. Seorang pemimpin yang memiliki kemampuan untuk memotivasi pengikut dan membimbing karyawan dalam mencapai tujuan organisasi yang menantang disebut sebagai seorang pemimpin yang bergaya transformasional (Mandell, 2003). Kepemimpinan transformasional memiliki kekuatan membentuk karyawan untuk mendukung dalam mencapai tujuan dan

sasaran tertentu (Nguon, 2022). Pemimpin yang memiliki sifat transformasional dibutuhkan oleh karyawan karena memiliki perilaku positif dan dapat memotivasi para karyawan untuk dapat mengambil peran dalam memajukan serta mengembangkan perusahaan (Carreiro, 2019). Penelitian yang dilakukan oleh Hikmah (2020) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan semakin meningkat ketika pemimpinannya mampu memotivasi dan mengarahkan dirinya dalam bekerja. Dengan demikian, penting bagi perusahaan atau organisasi untuk mengupayakan agar pemimpinnya dapat bergaya transformasional supaya kinerja karyawan meningkat.

Selain melalui gaya kepemimpinan, kinerja karyawan juga ditentukan oleh kemampuan intelektualnya (*Intellectual capital*). Menurut Alvino (2021) *Intellectual Capital* adalah nilai yang dihasilkan oleh pengetahuan, keterampilan dan pengalaman karyawan didalam suatu organisasi. *Intellectual Capital* dapat menghasilkan kinerja dan keunggulan kompetitif pada seorang karyawan di dalam suatu organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa dengan memiliki tiga komponen penting dalam modal intelektual yaitu modal manusia, modal struktur dan modal sosial maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi. Dengan demikian konsep *Intellectual Capital* terbagi menjadi 2 dimensi, yaitu *capital* dari sudut pandang individu (SDM) dan *capital* dari sudut pandang organisasi pada perusahaan. Wahyudin, Dika, dan Maulana (2022) berpendapat bahwa individu dengan *Intellectual Capital* yang dilakukan atau diterapkan pada perusahaan

yang baik, maka akan semakin kuat pula peningkatan kinerja karyawan. Hal serupa juga terbukti dalam penelitian Rahmad dan Suci (2022); serta Agus, Ahmad, dan Yusuf (2023).

Saat ini kinerja karyawan yang tinggi sangat dibutuhkan untuk keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Salah satu ukuran keberhasilan organisasi adalah kemampuan berinovasi. Untuk menciptakan inovasi, maka diperlukan perilaku inovatif karyawan. *Innovative Behavior* adalah perilaku kerja individu yang memperkenalkan ide-ide baru yang berguna dan menerapkan ide-ide baru tersebut untuk meningkatkan kinerja organisasi (Putra, 2022). *Innovative Behavior* melibatkan berbagai pengembangan atau pewujudan ide dan perilaku (Katz, 2021). Seorang karyawan yang memiliki perilaku inovatif akan sangat kritis dan selalu mengusahakan apapun untuk memunculkan sesuatu yang baru dilingkungan sekitarnya agar lebih berguna dan mempunyai nilai tambah, sehingga seseorang yang berperilaku inovatif akan berusaha untuk berupaya memecahkan masalah dengan menggunakan cara yang lebih efektif dan efisien (Hadi, 2020). Hydayati (2020) berpendapat bahwa *Innovative Behavior* merupakan salah satu perilaku kreatif yang dilakukan karyawan dan mampu menaikkan capaian kinerja karyawan. Hal serupa juga terbukti dalam penelitian Afza, Siregar, dan Zaki (2022); serta Purwanto, Asbari, Prameswari, Ramdan, dan Setiawan. (2020)

Intellectual Capital dan *Innovative Behavior* ternyata dapat berperan menjadi mediator antara Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja

Karyawam. Terbukti hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Muwardi (2020) dan Sudiyani (2021) yang menunjukkan bahwa *Intellectual Capital* dan *Innovative Behavior* berpengaruh positif dan signifikan menjadi mediator pada pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan.

Dari penjelasan diatas maka peneliti mengidentifikasi adanya pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh *Intellectual Capital* dan *Innovative Behavior*. Namun pada kenyataannya telah terjadi ketidakkonsistenan hasil pada penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya, terbukti dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurhuda (2020) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak memengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan dan adanya kesimpangsiuran serta ketidakkonsistenan hasil dari riset terdahulu, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Intellectual Capital* dan *Innovative Behavior* Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan”.

1. 2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan terkait penelitian ini sebagai:

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah *intellectual capital* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?

3. Apakah *innovative behavior* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap *intellectual capital*?
5. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap *innovative behavior*?
6. Apakah *intellectual capital* memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan?
7. Apakah *innovative behavior* memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menguji pengaruh *intellectual capital* terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menguji pengaruh *innovative behavior* terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *intellectual capital*.
5. Untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *innovative behavior*.
6. Untuk menguji peran mediasi *intellectual capital* pada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

7. Untuk menguji peran mediasi *innovative behavior* pada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini, dapat menambah wawasan keilmuan melalui penelitian yang dilakukan dan kelak ilmu ini dapat diimplementasikan di dunia kerja.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai masukan bagi perusahaan dalam rangka meningkatkan kemampuan intelektual dan perilaku inovasi organisasi kepada karyawan sehingga diharapkan dapat berguna dalam mencapai kinerja yang optimal di masa yang akan datang.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat menjadi sumber referensi yang dapat berguna guna menambah wawasan tentang Sumber Daya Manusia.