

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kepemimpinan secara harfiah berasal dari kata pimpin. Kata pimpin mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi (Lasut et al., 2019). Dalam sebuah proses organisasi ternyata tidak hanya cukup dilakukan oleh manusia itu secara individual melainkan membutuhkan individu lain agar dapat saling bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Untuk menggerakkan seluruh individu yang ada di dalam sebuah organisasi membutuhkan seorang pemimpin yang akan mengarahkan seluruh anggotanya dalam mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin diharapkan mempunyai pengaruh dan mampu mengarahkan anggotanya untuk mencapai tujuan organisasi. Tindakan-tindakan dari setiap kegiatan dalam organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia yang menjadi bagian penting dari organisasi.

Seorang pemimpin di suatu organisasi diharuskan untuk memiliki jiwa kepemimpinan sehingga bisa dipercaya oleh anggotanya. Dan tiap pemimpin pasti memiliki cara atau gaya kepemimpinan yang berbeda beda. Salah satu gaya kepemimpinan yang banyak diterapkan oleh para pemimpin organisasi adalah gaya kepemimpinan transformasional. Pendekatan kepemimpinan transformasional (TL) dianggap sebagai gaya yang paling cocok untuk membina sikap pengikut dalam konteks perubahan organisasi (Islam et al., 2021). Salah satu gaya kepemimpinan yang mengedepankan pentingnya pemimpin untuk memotivasi visi dan lingkungan.

bagi karyawan untuk mencapai melebihi harapannya (Burns dalam Ahmad 2022).

Pendekatan kepemimpinan ini mendorong anggota tim untuk melampaui kepentingan pribadi, memberikan pandangan balik konstruktif, menetapkan standar prestasi yang tinggi, mendorong kreativitas serta inovasi, dan dengan penuh perhatian memenuhi keperluan para anggota tim. (Bass, 1994).

Selain peran pemimpin, peran dari karyawan di suatu perusahaan atau organisasi juga penting untuk tercapainya tujuan dari suatu perusahaan atau organisasi. Sehingga kinerja yang maksimal dari anggota organisasi amat sangat penting. Seluruh kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan output dari sebuah organisasi atau perusahaan merupakan bentuk kinerja. Kinerja karyawan menurut (Dessler, 2015) Merupakan kinerja aktual karyawan dibandingkan dengan kinerja yang diharapkan pegawai. Sedangkan menurut (Kuswati 2020) kinerja karyawan erat kaitanya dengan hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan adalah salah satu faktor yang dibutuhkan di sebuah organisasi. Jika kinerja karyawan di perusahaan atau organisasi kurang maksimal, maka akan berpengaruh terhadap perkembangan dan kemajuan dari perusahaan atau organisasi itu sendiri.

Tujuan organisasi tidak akan tercapai jika tidak memperhatikan aspek sumber daya manusia, secanggih apapun alat, mesin dan faktor lain yang dimiliki bisnis tersebut. Di dalam perusahaan, perbedaan-perbedaan tersebut harus ditata untuk menciptakan kerjasama tim dalam menghadapi globalisasi saat ini. Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah bukti kerja tim yang kuat dalam sebuah perusahaan. Bateman (1998) menyatakan bahwa *Organizational Citizenship*

Behavior adalah sikap membantu yang ditunjukkan oleh anggota organisasi, yang konstruktif, dihargai oleh perusahaan tetapi tidak secara langsung berhubungan dengan produktivitas individu.

Fenomena saat ini adalah kinerja sebagai karyawan di masa pasca pandemi COVID-19 semakin meningkat (Kompas.com). Perekonomian Indonesia sudah pulih pasca resesi akibat pandemi Covid-19. Laju pertumbuhan tersebut tercatat positif sebesar 3,69% pada tahun 2021. Artinya, terjadi ekspansi perekonomian nasional sebagaimana tahun sebelumnya Indonesia mengalami resesi dengan pertumbuhan negatif 2,07%.

Pemulihan ini tidak lepas dari kinerja sektor-sektor tertentu yang menjadi penggerakannya. Salah satunya adalah sektor kesehatan. Meski kontribusinya terhadap perekonomian nasional masih relatif kecil, pertumbuhan sektor kesehatan menarik untuk dikaji lebih jauh.. Pasalnya, dari 17 sektor pembentuk PDB nasional, lapangan usaha kesehatan yang juga memuat kegiatan sosial ini menduduki posisi teratas dengan laju pertumbuhan sebesar 10,46 persen. Secara historis, laju pertumbuhan sektor kesehatan dan kegiatan sosial tersebut belum pernah mencapai 10 persen. Hanya saja, kinerja tersebut tidak mampu bertahan lama. (Kompas.com) mengatakan ada beberapa faktor yang bisa memengaruhi peningkatan kinerja karyawan yaitu faktor internal organisasi salah satunya adalah kepemimpinan.

Berdasarkan riset yang dilakukan oleh peneliti, masih terdapat kesimpang-siuran hasil penelitian yang terindikasi masih terdapat *research gap* sebagai berikut :

Transformational Leadership terhadap *Employee Pefromance*, penelitian yang dilakukan (Afandi, 2018) menyatakan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian lain menyatakan kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Duma Putri & Soedarsono, 2017).

Trnasformational Leadership terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, penelitian yang dilakukan (Khan et al., 2020) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap *OCB*. Sedangkan penelitian lain menyatakan kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap *OCB* (Seferan, 2019).

Transformational Leadership terhadap *Job Involvement*, dalam penelitian (Joel & Kairupan, 2017) menyatakan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap keterlibatan kerja. Sedangkan dalam penelitian lain menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap keterlibatan kerja (Nurtjahjani et al., 2020).

Organizational Citizenship Behavior terhadap *Job Involvement*, penelitian yang dilakukan Oktaviana, (2019) menyatakan *OCB* berpengaruh positif signifikan terhadap keterlibatan kerja. Sedangkan pada penelitian yang lain menyatakan bahwa *OCB* tidak berpengaruh kepada *Job Involvement* (Srimulyani et al., 2017).

Employee Performance terhadap *Job Involvement*, dalam penelitian Hadi *et al.*, (2020) menyatakan kinerja karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap keterlibatan kerja. Penelitian lain menyatakan bahwa kinerja karyawan berpengaruh negatif signifikan terhadap keterlibatan karyawan (Adare *et al.*, 2015).

Berdasarkan gap riset dan penelitian yang dijelaskan diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis *Transformational Leadership*, *Employee Performance*, *Organizational Citizenship Behavior*, dan *Job Involvement* **Sebagai Variabel Intervening** dalam sebuah model studi yang menjadi fokus penelitian.

B. Rumusan Masalah

Dari penjabaran latar belakang diatas, maka perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *Transformational Leadership* berpengaruh terhadap *Employee Performance*?
2. Apakah *Transformational Leadership* berpengaruh terhadap *OCB*?
3. Apakah *Transformational Leadership* berpengaruh *Job Involvement*?
4. Apakah *Job Involvement* mempengaruhi *Employee Performance*?
5. Apakah *Job Involvement* memengaruhi *OCB*?
6. Apakah *Job Involvement* memediasi *Transformational Leadership* terhadap *Employee Performance*?
7. Apakah *Job Involvement* memediasi *Transformational Leadership* terhadap *OCB*?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Menganalisis *Transformational Leadership* berpengaruh terhadap *Employee Performance*
2. Menganalisis *Transformational Leadership* berpengaruh terhadap *OCB*
3. Menganalisis *Transformational Leadership* berpengaruh terhadap *Job Involvement*
4. Menganalisis *Job Involvement* memengaruhi *Employee Performance*
5. Menganalisis *Job Involvement* memengaruhi *OCB*
6. Menganalisis *Job Involvement* memediasi *Transformational Leadership* terhadap *Employee Performance*
7. Menganalisis *Job Involvement* memediasi *Transformational Leadership* terhadap *OCB*.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah bukti empiris, pengetahuan, dan wawasan mengenai *Transformational Leadership*, *Job Involvement*, *Employee Performance*, dan *OCB*.

2. Manfaat Praktis

Bagi perusahaan diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan referensi dalam pengambilan keputusan perusahaan dalam upaya peningkatan *Employee Performance* dan *OCB*