

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Ilmu pengetahuan dan teknologi dalam lingkungan bisnis saat ini mengalami kemajuan yang sangat pesat dan persaingan yang semakin kompetitif. Kecenderungan strategi bisnis di masa depan akan menjadi bisnis yang dipengaruhi oleh perubahan kondisi lingkungan sehingga menuntut pimpinan untuk mengembangkan program yang mampu mendukung bisnis masa depan perusahaan. Perubahan yang terjadi dalam lingkungan suatu organisasi ditentukan oleh kualitas karyawan yang mampu menangkap fenomena perubahan lingkungan dan menganalisis dampaknya terhadap organisasi (Kirwan, 2017). Karyawan yang bekerja sesuai dengan fungsinya akan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Selain itu peran pemimpin juga tidak kalah pentingnya, seorang pemimpin organisasi yang bijak dan baik harus mampu memberikan kepuasan kepada karyawannya dan selalu berusaha memperhatikan semangat dan semangat mereka dalam bekerja.

Pimpinan harus memiliki kemampuan untuk mengatur, mengarahkan, mempengaruhi, memerintah dan memotivasi bawahan untuk memperoleh tujuan yang diinginkan oleh organisasi. Gaya kepemimpinan saat ini cenderung berorientasi pada tugas. Kepemimpinan yang berorientasi pada tugas ditandai dengan beberapa hal seperti

pemimpin memberikan instruksi kepada bawahan, pemimpin selalu mengadakan pengawasan yang ketat terhadap bawahan, pemimpin menjamin bawahan bahwa tugas harus dilaksanakan sesuai dengan keinginan mereka, pemimpin menekankan pada pelaksanaan tugas. Tugas daripada melatih dan mengembangkan bawahan. Dalam mengelola karyawan dalam suatu organisasi, komunikasi kerja yang baik antara atasan dan bawahan harus diciptakan agar tercipta hubungan kerja yang harmonis. Ketika semangat dan kegigihan dalam bekerja meningkat, para pegawai ini diharapkan dapat mencapai prestasi yang tinggi dalam bidang pekerjaannya masing-masing sehingga tujuan organisasi akan tercapai dengan hasil yang memuaskan.

Pemimpin yang menerapkan gaya *transformational leadership* mempertimbangkan kebutuhan dan kemampuan individu dan memungkinkan pengikut untuk mencapai tujuan kelompok dan organisasi karena kompetensi pemimpin untuk mendapatkan kinerja karyawan melebihi harapan, dapat lebih membantu dan bermanfaat dalam meningkatkan kemampuan seseorang untuk memotivasi mereka secara intrinsik (Khan et al., 2020). Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi organisasi diperlukan seorang pemimpin yang dapat menanamkan kepercayaan kepada bawahannya, memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk menggali potensi dirinya untuk kemajuan organisasi dan pemimpin harus dapat berkomunikasi dengan baik kepada bawahannya, sehingga nilai-nilai

organisasi yang ingin dibangun dapat diwujudkan melalui Kerjasama (Han et al., 2020). *Organizational commitment* yang dimiliki oleh karyawan, dapat menjadi hasil *transformational leadership* yang memberdayakan para karyawan. *transformational leadership* membangun kompetensi karyawan, menciptakan suasana kerja yang memiliki lingkungan nyaman, terinspirasi, merasa puas pada setiap individu sehingga mempengaruhi peningkatan *Work Performance* di organisasi tempat bekerja.

*Work performance* yang merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka berdasarkan kemampuan, pengalaman, ketulusan, dan manajemen waktu (Almaududi Ausat et al., 2022). Individu dengan tingkat *organizational commitment* yang tinggi akan menunjukkan perilaku positif kepada organisasi, memberikan yang terbaik untuk dirinya dia bisa, berkorban, dan memiliki tingkat loyalitas yang tinggi terhadap organisasi, serta memiliki kemauan untuk bertahan dalam organisasi. Artinya, individu dengan tingkat *organizational commitment* yang tinggi berusaha untuk menunjukkan *work performance* yang baik (Hadian Nasab & Afshari, 2019).

Faktor yang juga dianggap berpengaruh terhadap *work performance* yaitu *organizational climate*. *Organizational climate* merupakan sebuah konsep yang merujuk pada sejumlah sifat yang dapat diukur dalam suatu lingkungan kerja atau suasana internal di dalam suatu organisasi yang dirasakan baik secara langsung maupun tidak langsung

oleh individu yang bekerja di dalamnya (Madiistriyatno & Sudarman, 2022). *Organizational climate* menjadi sangat penting karena dengan iklim organisasi yang kondusif, setiap individu karyawan dan pimpinan, akan mengetahui, memahami dan melaksanakan tata kerja sesuai tugas, fungsi, pekerjaan, kedudukan, hak dan kewajiban, komunikasi, serta wewenang dan tanggung jawabnya. *Organizational climate* dianggap menyenangkan apabila para pegawai diberi kesempatan melakukan sesuatu yang bermanfaat yang menimbulkan perasaan berharga dan diakui. *Organizational climate* dianggap menyenangkan jika para pegawai diberi tanggung jawab dan kesempatan yang lebih leluasa untuk mencapai keberhasilan. *Organizational climate* juga dianggap menyenangkan apabila pendapat para pegawai didengar dan mereka diperlakukan sebagai orang yang bernilai dan bermartabat.

Penelitian ini dilakukan di PT. Pulau Intan Lestari yang saat ini lingkungan perusahaan cukup baik memberikan iklim organisasi yang kondusif, seperti suasana kerja yang cukup harmonis, komunikasi yang cukup akrab antara pimpinan dan karyawan baik tim maupun individu, adanya pengakuan kerja keras dan prestasi pegawai. Akan tetapi, dalam pengambilan keputusan seringkali kurang melibatkan karyawan yang ada. Pimpinan kurang tanggap terhadap setiap persoalan, kebutuhan serta harapan dari karyawan. Masih banyak karyawan yang kurang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugasnya dan penyelesaian tugas kurang tepat pada waktunya sehingga kualitas pekerjaan yang dihasilkan

kurang sesuai dengan tuntutan tugas dan standar yang diterapkan perusahaan. Hal ini menimbulkan karyawan memiliki komitmen terhadap organisasi yang rendah seperti semangat kerja yang rendah serta kinerja prestasi karyawan rendah dan akan mempengaruhi kinerja organisasi.

Dari penelitian sebelumnya terdapat gap yang menurut Almaududi Ausat et al., (2022) yang menyatakan bahwa *Transformational Leadership* berpengaruh positif terhadap *Work Performance*. *Transformational Leadership* tampaknya memainkan peran penting dan berkontribusi pada efektivitas mereka secara keseluruhan. Hal tersebut menjelaskan bahwa pemimpin yang mengekspresikan kepemimpinan dalam gaya transformasional mampu memberikan hasil positif dalam kelangsungan hidup karyawan dan kinerja karyawan. Ini berarti bahwa pemimpin transformasional dapat meningkatkan efektivitas karyawan mereka dengan mendorong karyawan untuk mengatasi lingkungan tantangan dan memotivasi mereka untuk terus tinggal dan bekerja sama. Menurut Eliyana et al., (2019) yang menyatakan bahwa *Transformational Leadership* tidak berpengaruh terhadap *Work Performance*. Hal ini menunjukkan bahwa studi pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Work Performance* terdapat hasil yang berbeda yang menunjukkan adanya kesenjangan studi. Oleh karena itu perlu dikaji berkaitan hubungan antara *Transformational Leadership* terhadap *Work Performance*.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas dan masih adanya *gap* yang terjadi maka penting untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Work Performance* dengan *Organizational Climate* dan *Organizational Commitment* sebagai variable mediasi”. Penelitian ini akan dilakukan pada PT. Pulau Intan Lestari dengan pertimbangan bahwa perusahaan tersebut memiliki hubungan dengan variable peneliti. Penelitian ini dapat membantu dan memberikan informasi bagi berbagai pihak mengenai Pengaruh *transformational leadership* terhadap *work performance* dengan *organizational climate* dan *organizational commitment* sebagai variabel mediasi.

.Penelitian ini akan dimodifikasi dengan memberi variabel *Organizational Climate* yang berdasarkan jurnal penelitian yang dilakukan oleh Gaviria & López, (2019) dengan judul *Transformational Leadership, Organizational Climate and Job Satisfaction in Work Teams*. Peneliti menguji secara empiris serangkaian hipotesis yang diturunkan secara teoritis mengenai *transformational leadership*, *organizational climate*, *organizational commitment* terhadap *work performance*.

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka dalam penelitian yang ini dapat dirumuskan pokok-pokok permasalahan pada sektor manufaktur PT. Pulau Intan Lestari sebagai berikut :

1. Apakah *Transformational Leadership* berpengaruh positif terhadap *Organizational Climate*?
2. Apakah *Transformational Leadership* berpengaruh positif terhadap *Organizational Commitment*?
3. Apakah *Transformational Leadership* berpengaruh positif terhadap *Work Performance*?
4. Apakah *Organizational Climate* berpengaruh positif terhadap *Work Performance*?
5. Apakah *Organizational Commitment* berpengaruh positif terhadap *Work Performance*?
6. Apakah *Organizational Climate* memediasi hubungan antara *Transformational Leadership* dan *Work Performance*?
7. Apakah *Organizational Commitment* memediasi hubungan antara *Transformational Leadership* dan *Work Performance*?

### C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditunjukkan, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah menganalisis pengaruh antar variable sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Organizational Climate*
2. Menganalisis pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Organizational Commitment*

3. Menganalisis pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Work Performance*
4. Menganalisis pengaruh *Organizational Climate* terhadap *Work Performance*
5. Menganalisis pengaruh *Organizational Commitment* terhadap *Work Performance*
6. Menganalisis peran *Organizational Climate* sebagai mediasi hubungan antara *Transformational Leadership* dan *Work Performance*.
7. Menganalisis peran *Organizational Commitment* sebagai mediasi hubungan antara *Transformational Leadership* dan *Work Performance*

#### D. Manfaat Penelitian

Peneliti mengharapkan hasil dari penelitian ini berguna atau bermanfaat untuk berbagai elemen atau pemangku kepentingan manfaat praktis dan manfaat teoritis, diantara lain :

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah bukti empiris pengetahuan, dan referensi mengenai *Transformational Leadership* terhadap *Work Performance* dengan *Organizational Climate* dan *Organizational commitment* sebagai variable mediasi.

2. Manfaat Praktis

Bagi Perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wacana positif bagi pimpinan untuk meningkatkan kepemimpinan sehingga dapat meningkatkan kinerja prestasi karyawan

