

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai kesejahteraan tentunya membutuhkan pemimpin yang tepat, sebab pada dasarnya suatu organisasi sangat bergantung erat dengan pemimpinnya dalam menuntun dan mengarahkan karyawannya untuk memberikan yang terbaik terhadap perusahaan atau organisasi. Sebab efektivitas pemimpin dalam melakukan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Greimel et al., 2023).

Pada dasarnya perusahaan tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang cakap dan terampil tapi yang lebih penting lagi, karyawan yang bekerja dengan giat dan berkeinginan mencapai hasil kinerja yang optimal (J. Wang, 2023). Karyawan membutuhkan pemimpin yang mampu meningkatkan kreativitas dan motivasinya dalam bekerja untuk memberikan hasil yang maksimal kepada perusahaan. Sebab peran pemimpin sangat penting dalam menunjang masa depan perusahaan. Pemimpin memiliki kekuatan untuk mengontrol dan mempengaruhi sumber daya organisasi seperti informasi, manfaat dan peluang karir yang sangat penting untuk bawahan, sedangkan bawahan relatif tidak berdaya dan bergantung kepada pemimpinnya (Qu et al., 2015).

Dalam hal ini kepemimpinan transformasional dibutuhkan untuk hadir sebagai inspirasi, memberikan rasa percaya diri dan motivasi terhadap karyawan. Sebab kepemimpinan transformasional memiliki efek penting baik di level individu maupun organisasi (Reza, 2019). Selain itu perilaku langsung pemimpin transformasional pada karyawan, seperti pertimbangan individual dan intelektual stimulasi, dapat memengaruhi kesejahteraan dan penyediaan emosional mereka, isyarat langsung dan jelas bahwa perilaku kreatif diharapkan;

sedangkan, karyawan mungkin tidak mengambil inovasi yang mendukung iklim, dan faktor kontekstual seluruh organisasi, seperti pribadi (Pascale, 2021). Sejalan dengan pembahasan teoretis tersebut, temuan dari segelintir studi empiris menunjukkan hubungan yang positif antara keduanya kepemimpinan transformasional dan kreativitas pengikut (Limna et al., 2022).

Berdasarkan fenomena yang peneliti temukan pada BMT Beringharjo, saat mengikuti magang kampus merdeka mengindikasikan bahwa peneliti melihat ada kurangnya tingkat kreativitas pada karyawan. Kepemimpinan transformasional sangat berpengaruh terhadap kreativitas karyawan, dengan kepemimpinan transformasional yang mampu memotivasi, menginspirasi karyawan dan memberikan rasa nyaman di tempat kerja maka akan mempengaruhi tingkat kreativitas pengikut. Kepemimpinan dapat mempengaruhi perilaku kreatif melalui pengaruhnya pada persepsi pengikut tentang iklim yang mendukung inovasi, Pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendorong kreativitas (Gumusluoglu & Ilsev, 2009). Penelitian terbaru yang telah menghubungkan kepemimpinan yang transformasional dan kreativitas pengikut seperti (Gong, 2010; Shalley et al., 2004; P. Wang & Rode, 2010).

Pengikut tampil kreatif ketika mereka menghasilkan ide-ide baru dan berpotensi berguna untuk produk, layanan, prosedur, atau proses (Asad et al., 2021). Untuk menghasilkan pengikut yang mampu berfikir kreatif diperlukan motivasi yang kuat dan pengaruh positif dari pemimpin terhadap pengikut. Motivasi Intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya sehingga tidak perlu rangsangan dari luar, karena dari dalam diri individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu (Dimova, 2021).

Penelitian ini merupakan modifikasi dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Gelaidan et al., 2024; Greimel et al., 2023; Sha et al., 2020). Dan dari penelitian terdahulu, peneliti mengidentifikasi bahwa adanya *research gap* yang terjadi, berdasarkan penelitian yang

dilakukan oleh (Nguyen et al., 2019) yang mengindikasikan hasil tidak konsisten, bahwa kepemimpinan transformasional tidak berhubungan dengan kinerja kreatif karyawan.

### **B. Rumusan Masalah**

Dalam menyusun kerangka penelitian ini tentu tidak lepas dari permasalahan dan kendala, peneliti menemukan beberapa masalah yang terkandung dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah *transformational leadership* berpengaruh terhadap *follower's creativity* ?
2. Apakah *transformational leadership* berpengaruh terhadap *intrinsic motivation* ?
3. Apakah *transformational leadership* berpengaruh terhadap *perception of support for innovation* ?
4. Apakah *perception of support for innovation* berpengaruh terhadap *follower's creativity* ?
5. Apakah *intrinsic motivation* berpengaruh terhadap *follower's creativity* ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Dalam penelitian ini tentu diharapkan hasil yang berbeda dari penelitian-penelitian sebelumnya seperti, antara lain:

1. Menguji pengaruh *transformational leadership* terhadap *follower's creativity*.
2. Menguji pengaruh *transformational leadership* terhadap *intrinsic motivation*.
3. Menguji pengaruh *transformational leadership* terhadap *perception of support for innovation*.
4. Menguji pengaruh *perception of support for innovation* terhadap *follower's creativity*.
5. Menguji pengaruh *intrinsic motivation* terhadap *follower's creativity*.

### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini memiliki tujuan antara lain untuk menambah pengetahuan dan pemahaman mahasiswa terhadap variabel-variabel yang mampu mempengaruhi variabel *Follower's Leadership* secara signifikan. Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini, yaitu:

1. **Manfaat Teoritis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu menambah bukti pengetahuan dan juga sebagai bukti empiris mengenai *transformational leadership*, *intrinsic motivation*, *perception of support for innovation* dan *follower's leadership*. Dan diharapkan mampu menjadi referensi penelitian-penelitian kedepannya.

## 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu hadir menjadi sumber referensi dalam pengambilan keputusan tentang penelitian yang terkait antara hubungan pemimpin transformasional dan kreativitas pengikut.

