

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam sebuah kegiatan berorganisasi, masalah utamanya adalah manusia. Organisasi merupakan satu sosial yang terkordinasi dengan suatu batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, selalu bekerja untuk mencapai tujuan. Setiap langkah yang diambil dalam sebuah kegiatan dicetuskan dan ditetapkan oleh manusia sebagai anggota perusahaan. Sumber daya manusia yang berpotensi, baik itu pimpinan ataupun karyawan dalam pekerjaan dan pengawasan merupakan faktor yang dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan. Kegiatan manajemen dapat berjalan dengan baik, apabila suatu perusahaan mempunyai keterampilan dan pengetahuan tinggi pada karyawannya serta upaya dalam mengelola perusahaan sebaik mungkin sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pada sumber daya manusia terdapat kepemimpinan, dikarenakan kepemimpinan sebagai tiang awal suatu organisasi yang akan diarahkan ke mana. Kepemimpinan adalah seseorang yang memberikan dampak pengaruh besar dalam pelaksanaan organisasi untuk mencapai tujuan. Pemberian target disertai kebijakan, tetapi memberikan sesuatu yang dapat menjadi pendorong yaitu dengan menghargai prestasi kerja, memberikan kesempatan secara luas dalam pengembangan karir terhadap karyawan, sehingga apapun kerja keras yang dilakukan karyawan akan diperhatikan, tidak lupa juga memberikan lingkungan kerja yg layak dan kondusif untuk karyawan supaya tetap nyaman dalam bekerja, itu semua adalah contoh kepemimpinan yang baik. Jadi sebanyak apapun target yang harus dicapai apabila diimbangi dengan hal-hal yang telah disebutkan maka kinerja pegawai akan tetap stabil. Dalam suatu organisasi terdapat situasi saling kerjasama setiap orang didalamnya oleh sebab itu dibutuhkan pemimpin dan kepemimpinan. Dalam peningkatan kinerja karyawan faktor kepemimpinan mempunyai peranan penting, karena kepemimpinan yang efektif mampu mengarahkan setiap

usaha karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu pencapaian suatu tujuan organisasi berdasar pada dorongan dari peran kepemimpinan.

Penerapan gaya kepemimpinan yang baik dari pimpinan menjadi faktor dalam mengarahkan, membimbing, memotivasi dan menggerakkan karyawan agar lebih berprestasi dalam melakukan pekerjaannya sehingga pencapaian kinerja karyawan menjadi maksimal. Kepuasan kerja, moral dan tingkat prestasi dalam suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh seorang pemimpin. Faktor penting dalam efektivitas seorang pemimpin adalah memiliki keterampilan dan kemampuan dalam menggerakkan anggota organisasi.

Pencapaian tujuan melalui kinerja karyawan terdapat beberapa gaya kepemimpinan yang masuk dalam konsep kepemimpinan yang terarah. Dari beberapa gaya kepemimpinan tersebut, salah satu yang menjadi gaya dengan pendekatan secara psikologis ialah gaya transformasional. Pemimpin transformasional bertugas di tingkat organisasi untuk memulai reformasi di dalam organisasi. Pada saat yang sama seorang

pemimpin dengan gaya transformasional mampu menginspirasi dan memotivasi individu secara interpersonal untuk memfasilitasi perubahan (Tipu *et al*, 2012).

Menurut Almer *et al* (2017), pemimpin transformasional mampu memberikan pengaruh positif pada kinerja pegawai. Artinya dengan gaya yang dimiliki oleh pemimpin seperti ini, secara psikologis dan pendekatan yang berbeda dapat membuat kinerja pegawai semakin baik. Pemimpin transformasional juga akan memotivasi secara intrinsik karena mereka akan mengalami perubahan konsep diri, keyakinan, dan nilai-nilai mereka untuk diselaraskan dengan apa yang dimiliki pemimpin mereka. Pemimpin transformasional membuka mata karyawan tentang sesuatu yang melampaui target jangka pendek, mengajak untuk fokus pada yang lebih tinggi memberikan stimulus pada kebutuhan intrinsik. Pemimpin transformasional memotivasi karyawan mereka melalui pemberdayaan (Chua & Ayoko, 2019)

Pemberian motivasi bagi karyawan akan memberikan dampak baik bagi mental karyawan untuk memiliki efikasi diri dan memacu dirinya ke level yang lebih tinggi. Dalam hal ini, motivasi

yang menjadi pemicu adalah motivasi dari dalam diri, atau yang biasa dikenal dengan motivasi intrinsik. Motivasi intrinsik adalah jenis motivasi yang berbasis di minat alami orang dalam berbagai kegiatan yang menyediakan kebaruan dan tantangan. Perilaku yang secara intrinsik termotivasi tidak memerlukan imbalan eksternal, melainkan ekspresi perasaan seseorang tentang siapa mereka, tentang apa yang menarik mereka (Deci & Ryan, 2010).

Selain itu motivasi intrinsik juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja dikarenakan motivasi intrinsik timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan atau dorongan orang lain, melainkan atas dasar kemauan sendiri sehingga mereka melakukan suatu kegiatan karena mereka merasa menarik dan memperoleh kepuasan langsung dari kegiatan itu sendiri. Dengan demikian, pendekatan yang dilakukan oleh pemimpin transformasional tidak hanya secara langsung berpengaruh pada kinerja karyawan, terdapat tahapan yang perlu dilewati terlebih dahulu yaitu karyawan harus memiliki motivasi dari dalam diri untuk mencapai kinerja yang baik (Lutfi & Siswanto, 2018).

Dari uraian di atas, peneliti akan melakukan riset tentang perbandingan antara pengaruh langsung dari kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dan pengaruh tidak langsung antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi intrinsik. Oleh karena itu, judul penelitian ini adalah “Pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Employee Performance* yang di mediasi oleh *Intrinsic Motivation* ”.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah dijabarkan diatas maka terdapat rumusan masalah dalam penelitian tersebut yaitu sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi intrinsik?
3. Apakah motivasi intrinsik mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan?

4. Apakah motivasi intrinsik mampu berperan sebagai mediator pada hubungan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan
2. Menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi intrinsik
3. Menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan
4. Menganalisis peran motivasi intrinsik sebagai mediator pada hubungan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoristis

Hasil penelitian diharapkan memberikan kontribusi pemikiran dan dapat dijadikan sebagai rujukan penelitian selanjutnya tentang kepemimpinan transformasional, motivasi intrinsik dan kinerja karyawan.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat mampu memberikan kontribusi tambahan bagi ilmu penelitian khususnya pada manajemen sumberdaya manusia terutama tentang kepemimpinan transformasional dan motivasi intrinsik dalam meningkatkan kinerja.

E. Originalitas penelitian

Penelitian ini mengacu pada penelitian milik Mohammad Lutfi (2018) dengan judul *A Transformational Leadership and It's Implication on Employee Performance through Organizational Culture and Motivation*. Dalam penelitian tersebut membahas tentang pengaruh dari kepemimpinan transformasional, budaya

organisasi dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menerangkan bahwa motivasi dan budaya organisasi sebagai variabel mediasi. Tempat penelitian di PT. Sung Hyung, Pasuruan, Jawa Timur.

Dalam penelitian ini, tidak menggunakan variabel budaya organisasi, sedangkan motivasi menjadi satu-satunya variabel intervening. Tempat penelitian ini adalah PERUMDA Pasar Jaya Pasar Induk Kramat Djati Jakarta Timur.