

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Kinerja dapat didefinisikan sebagai efektivitas kegiatan yang berkontribusi terhadap operasi organisasi. Kinerja karyawan mengacu pada kontribusi karyawan untuk pembangunan dan berkelanjutannya proyek organisasi, dan dibagi menjadi tugas kinerja berkelanjutan dan hubungan kinerja berkelanjutan. Tugas kinerja berkelanjutan mengacu pada sejauh mana karyawan mencapai pengembangan berkelanjutan mereka sendiri dengan memenuhi tugas mereka. Pembangunan berkelanjutan relasional mengacu sejauh mana karyawan berkontribusi pada pengembangan proyek organisasi yang berkelanjutan (Mangkunegara, 2013).

Kinerja sendiri dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya adalah berasal dari perilaku organisasi (*organizational citizenship behavior*), juga bisa berasal dari tipe pemimpin yang ada pada sebuah organisasi ataupun perusahaan, dimana kedua faktor tersebut yang akan kita bahas pada penelitian ini. Hal ini bisa sangat berpengaruh terhadap kinerja dikarenakan keduanya akan langsung bersinggungan terhadap setiap individu yang terdapat di organisasi ataupun perusahaan tersebut (Fitri Nasari, 2013).

Seorang pemimpin yang bergaya transformasional dapat mengubah para pengikut yang berpikir sedemikian rupa hingga mereka mengadopsi visi organisasi seolah-olah visi itu adalah milik mereka sendiri. Transformasi ini memotivasi karyawan untuk mengatasi kepentingan mereka sendiri dan berjuang untuk tujuan bersama (Bass, 1999). Ada empat dimensi kepemimpinan transformasional, yaitu mereka, (1) Mempunyai pengaruh yang ideal, hal ini mengacu pada sejauh mana seorang pemimpin terlibat dalam mempromosikan karyawan untuk menghasilkan kepercayaan dan mengikuti pemimpin. (2) Motivasi yang inspiratif, adapun ciri ini menunjukkan sejauh mana seorang pemimpin menyajikan visi untuk memotivasi para karyawan. (3) Perilaku stimulasi intelektual, yaitu mencirikan sejauh mana seorang pemimpin mendorong pengikut untuk

berinovasi dan menantang diri, dan (4) Pertimbangan individual, ciri-cirinya adalah sejauh mana pemimpin peduli kebutuhan individu karyawan (Bass, 1985; Sanjaya dan Setiawan, 2017).

Pemimpin transformasional memainkan peran pelatih dan penasihat yang akan meningkatkan komitmen anggota tim untuk melakukan tugas yang diatur oleh pemimpin. Pertama, pemimpin transformasional memperhatikan setiap karyawan dengan kebutuhan yang berbeda di bawah latar belakang profesional yang berbeda. Pemimpin transformasional akan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan kemampuan para karyawan secara berkelanjutan. Kedua, pemimpin transformasional sebagai kepala perusahaan atau organisasi, secara sadar memupuk semangat budaya kolektivisme dan mengajak setiap individu untuk berpartisipasi dalam kegiatan kolektif dan berinteraksi satu sama lain dengan baik. Semua perilaku ini bermanfaat bagi hubungan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Selain itu, karisma (sebagai elemen penting dari kepemimpinan transformasional) sangat penting bagi seorang pemimpin transformasional agar dapat mempengaruhi setiap bawahan yang ada di perusahaannya (Qureshi et al., 2015).

Kepemimpinan transformasional menekankan pentingnya pertukaran sosial antara pemimpin dan pengikut dalam bentuk kontrak psikologis, sehingga merangsang munculnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Selain itu, OCB terdiri dari perilaku ekstra-peran yang penting untuk proses yang efisien dalam suatu organisasi. Podsakoff dkk (1990), menemukan bahwa OCB juga dapat memprediksi kinerja karyawan. Memberi inisiatif dalam menawarkan banyak peluang bagi karyawan yang bersedia mengambil tambahan tanggung jawab pekerjaan dan menghadapi masalah pekerjaan secara mandiri. Karena itu, karyawan tersebut punya banyak peluang untuk meningkatkan kompetensi kerja dan pengembangan profesi mereka secara berkelanjutan, juga membantu perilaku meningkatnya kinerja karyawan (Organ et al., 2006).

Ini karena rekan kerja lebih mudah diintegrasikan menjadi kelompok yang lengkap. Oleh karena itu, kelompok dapat membangun praktik terbaik,

dan membuat komunikasi dan koordinasi tugas lebih mudah. Maka, perilaku saling membantu antar karyawan dapat meningkatkan kinerja kerja kelompok, serta kinerja kerja individu. Partisipasi dalam kegiatan kelompok bisa menstimulasi budaya organisasi, yang pada gilirannya akan memperkuat kohesi organisasi dan meningkatkan kinerja kerja kelompok. Partisipasi dalam kegiatan kelompok dapat membuat kerjasama kerja berjalan lebih lancar, dan kinerja berkelanjutan baik tugas dan hubungan kinerja berkelanjutan juga bisa ditingkatkan (Shweta dan Srirang, 2010).

Berdasarkan pengamatan penulis terkait kondisi iklim lingkungan organisasi di salah satu Yayasan yang bergerak dibidang Pendidikan yang berada di Jembrana, yang mana didaerah tersebut mayoritas beragama hindu akan tetapi dalam penelitian ini difokuskan pada dua sekolah swasta islam yang berada dibawah naungan Yayasan Cahaya Insan, penulis menemukan adanya kejanggalan pada suasana organisasi yang menjadi kurang kondusif. Dimana guru-guru yang ada seperti terbagi menjadi dua kelompok, satu kelompok yang pro dengan pemimpin yang ada, sedang satu kelompok lagi guru yang tidak pro tetapi memilih diam agar posisinya aman di Yayasan tersebut. Hal ini berpengaruh terhadap kinerja para guru yang ada, dimana guru yang tidak suka menjadi kurang fokus dalam bekerja.

Seorang pemimpin yang bagus harusnya mampu merangkul semua karyawan yang ada dengan baik, sehingga mampu memaksimalkan semua potensi yang ada pada diri tiap-tiap karyawan agar kinerja perusahaan semakin meningkat. Jika pemimpin tersebut mampu membuat iklim organisasi yayasan menjadi kondusif, maka akan memunculkan OCB atau perilaku organisasi yang baik juga, sehingga kinerja dari karyawan juga kinerja organisasi dapat meningkat secara optimal. Oleh karena itu, berdasarkan pengamatan dari penulis, maka penulis ingin mengangkat judul “ Pengaruh *Transformational Leadership* Terhadap Kinerja Guru SMP Swasta Dengan *Organizational Citizenship Behavior* Sebagai Variabel Mediasi Di Jembrana Bali”.

## **B. Pembatasan Masalah**

Penelitian ini memiliki beberapa pembatasan masalah antara lain :

1. Terbatas pada *Transformational Leadership* terhadap kinerja guru SMP swasta yang di mediasi *Organizational Citizenship Behavior* di Jembrana Bali.
2. Sampel penelitian adalah guru SMP swasta yang berada di kabupaten Jembrana Bali.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan hasil latar belakang diatas penelitian merumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *transformational leadership* terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*?
2. Bagaimana pengaruh *transformational leadership* terhadap kinerja guru SMP swasta?
3. Bagaimana pengaruh *organizational citizenship behavior (OCB)* terhadap kinerja guru SMP swasta?
4. Apakah *organizational citizenship behavior* mampu memediasi pengaruh *transformational leadership* terhadap kinerja guru SMP Swasta di Jembrana Bali?

## **D. Tujuan Penelitian**

1. Menganalisis pengaruh *transformational leadership* terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*.
2. Menganalisis pengaruh *transformational leadership* terhadap kinerja guru SMP swasta.
3. Menganalisis pengaruh *organizational citizenship behavior (OCB)* terhadap kinerja guru SMP swasta.
4. Menganalisis pengaruh *transformational leadership* terhadap kinerja guru SMP swasta dengan *organizational citizenship behavior (OCB)* sebagai variable mediasi.

## E. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini nantinya untuk mengetahui pengaruh *transformational leadership* terhadap kinerja guru SMP swasta yang di mediasi oleh *organizational citizenship behavior* di Jembrana Bali. Juga diharapkan mampu untuk membantu memecahkan masalah-masalah yang terjadi di yayasan yang berkaitan di bidang pengelolaan SDM agar kinerja dari para karyawannya dapat lebih di maksimalkan lagi. Bagi peneliti lain, diharapkan dari penelitian ini mampu menjadi sumber referensi untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan tentang dampak transformasional leadership terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh *organizational citizenship behavior*, serta bisa memberi manfaat untuk menambah wawasan keilmuan kedepannya.

## F. Sistematika Penulisan Tesis

### BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, sistematika penulisan tesis

### BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Berisi tentang kajian teori penelitian, penelitian terdahulu yang relevan, kerangka pemikiran dan pengembangan hipotesis.

### BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Berisi tentang jenis penelitian, populasi, sampel dan teknik sampling penelitian, data dan sumber data, definisi operasional dan indikator variabel penelitian, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

### BAB IV HASIL PENELITIAN

Berisi tentang gambaran umum objek penelitian, meliputi: sejarah berdirinya Sport Station, tujuan pendirian, deskriptif data, meliputi: deskripsi responden, deskripsi data, hasil analisis data, meliputi: hasil uji instrument, dan hasil uji hipotesis serta pembahasan hasil penelitian.

## BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI PENELITIAN DAN SARAN

Berisi kesimpulan hasil penelitian, implikasi penelitian dan saran-saran penelitian.