

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah bidang manajemen umum yang mencakup aspek perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Profesional SDM memainkan peran yang semakin penting dalam kesuksesan organisasi, sehingga banyak studi dan pengalaman di bidang SDM dikumpulkan secara sistematis (Zainal et al., 2014:4). MSDM sebagai suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam suatu perusahaan. Saat ini banyak perusahaan yang menyadari bahwa SDM merupakan salah satu masalah terpenting yang dimiliki, karena melalui SDM itulah sumber daya lain yang ada di dalam perusahaan dapat berjalan dengan baik. Sumber daya manusia juga membantu membuat perusahaan berjalan lancar dan efektif. Peran Sumber Daya Manusia penting karena membantu memastikan kebijakan dan praktik dijalankan dengan cara yang menguntungkan perusahaan (Zainal et al., 2014:14).

Job Performance yang baik penting di tempat kerja. Ini adalah salah satu keterampilan yang perlu dipelajari untuk berhasil. Menurut (Manzoor et al., 2019:7) berpendapat bahwa *Job Performance* adalah tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi, yang berada di bawah kendali karyawan. (Dessler, 2000:87) dalam (Bastari et al., 2020:2885) juga berpendapat bahwa *Job Performance* merupakan perbandingan antara hasil kerja yang sebenarnya dengan standar kerja yang telah ditetapkan.

Generasi milenial yakni sekelompok orang yang kehadirannya sesudah generasi X. Guna memastikan kisaran usia dari generasi milenial itu sendiri, para ahli memakai awal tahun 1980-an sebagai awal kelahiran dari generasi milenial serta pertengahan tahun 1990-an sampai awal tahun 2000-an sebagai tahun akhir kelahiran dari generasi milenial. Dalam menggambarkan generasi milenial, banyak orang-orang yang membagikan stigma negatif terhadap generasi milenial. Beberapa mengungkapkan “kaum milenial adalah orang yang egois”, “kaum milenial adalah anak-anak yang tidak mau bersusah payah”, terdapat ungkapan juga bahwa “anak milenial tidak dapat hidup dalam tekanan”, dan beberapa stigma negatif lainnya. Stigma-stigma tersebut membuat para pemimpin baru jadi khawatir serta kewalahan mengelola serta mengetahui generasi milenial. Akan tetapi selaku seorang pemimpin wajib mengalami realitas kalau generasi milenial telah mulai merambah dunia kerja serta populasi generasi milenial terus meningkat dari hari ke hari. Oleh sebab itu, seorang pemimpin wajib mempersiapkan raga serta mentalnya dengan sangat baik supaya dapat jadi seorang pemimpin yang baik untuk generasi milenial.

Kepemimpinan penting dalam setiap langkah kehidupan publik dan pribadi dan merupakan faktor penting bagi keberhasilan setiap organisasi. Kepemimpinan telah didefinisikan dalam hal perilaku pemimpin, hubungan, peran, sifat-sifat pribadi, pengaruh pada pencapaian tujuan, persepsi pengikut, pengaruh atas pengikut, pola interaksi, dan pengaruh pada nilai-nilai dan budaya organisasi (Hongdao et al., 2019:3). Menurut Koontz (2014) dalam jurnal (Hongdao et al., 2019:3) mendefinisikan kepemimpinan sebagai “seni atau proses

mempengaruhi orang-orang sehingga mereka mau berusaha keras untuk mencapai tujuan”. Menurut (Manzoor et al., 2019:2) menyatakan bahwa *Transformational Leadership* didefinisikan sebagai "gaya kepemimpinan di mana seorang pemimpin bekerja dengan tim untuk mengidentifikasi perubahan yang diperlukan, menciptakan visi untuk memandu perubahan melalui inspirasi, dan melaksanakan perubahan bersama-sama dengan anggota kelompok yang berkomitmen".

Pada penelitian ini penulis memilih generasi milenial sebagai target responden pada penelitian ini. Melihat bahwa generasi milenial membutuhkan kepemimpinan yang baik dan memadai untuk menciptakan kinerja karyawan dan organisasi menjadi lebih baik. Penulis meneliti sejauh mana *Transformational Leadership* mempengaruhi *Job Performance* di kalangan generasi milenial di Surabaya dengan meneliti di beberapa perusahaan di Surabaya. Dilansir dari website jawapos.com sejumlah perusahaan mengungkapkan betapa sulitnya mengatur karyawan kalangan milenial, para milenial tidak segan izin berlibur atau masalah lainnya, milenial juga datang terlambat ke kantor namun itu hanya beberapa kasus. Karena sebagian besar generasi milenial tumbuh di zaman di mana perangkat memberikan banyak informasi yang mereka butuhkan dengan mengklik tombol dengan jempol. Kebiasaan itu membuat mereka juga perlu mendapatkan jumlah kepuasan instan yang sama dari pekerjaan yang mereka lakukan. Milenial menyukai umpan balik instan, tetapi ketika tugas yang diberikan kepada milenial tidak berjalan sesuai keinginan milenial, generasi milenial mudah berkecil hati. Generasi milenial bekerja keras dan mereka ambisius dengan pertumbuhan karir mereka. Oleh karena itu, generasi milenial

mengharapkan lebih banyak dari pemberi kerja dalam hal mendapatkan umpan balik, komunikasi internal yang lebih baik, lebih banyak fleksibilitas, motivasi dan manfaat. Hal ini menunjukkan generasi milenial membutuhkan pemimpin yang dapat memenuhi harapan mereka tersebut. Tidak hanya itu pandemi Covid-19 juga mempengaruhi metode berhubungan antar individu. Setiap orang dituntut untuk melakukan protokol kesehatan dengan tujuan agar dapat menjauh dari kemungkinan terpapar virus covid- 19. Industri banyak yang dengan intens melaksanakan tanggung jawab sosial di internal serta eksternal industri.

Selain itu, kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja organisasi dalam dua cara. Pertama, kepemimpinan dapat secara langsung mempengaruhi kinerja. Koech et. Al (2012) dalam jurnal (Manzoor et al., 2019:2) memberi tahu jika kepemimpinan adalah penentu utama keberhasilan maupun kegagalan suatu organisasi, kelompok, apalagi suatu bangsa. Organisasi cenderung fokus pada kepemimpinan sebab diduga selaku metode untuk meningkatkan kinerja serta menanggulangi suasana impulsif. Kedua, kepemimpinan secara tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja melalui *Corporate Social Responsibility (CSR)*. Menurut (Waddock. S, 2004) dalam jurnal (Manzoor et al., 2019:2) *Corporate Social Responsibility (CSR)* didefinisikan selaku komitmen berkepanjangan oleh industri untuk berperan secara etis serta berkontribusi pada pembangunan ekonomi sembari tingkatkan mutu hidup karyawannya, keluarga karyawan, serta komunitas serta warga secara totalitas. Menurut (Manzoor et al., 2019:7) menyatakan bahwa *Corporate Social Responsibility* merupakan suatu tanggung

jawab baik secara etis atau hukum untuk melaksanakan tugas untuk perawatan seseorang atau sesuatu.

Perusahaan secara intens memastikan kondisi karyawannya agar tetap sehat dan produktif serta ikut berperan aktif melakukan program CSR terhadap lingkungan sekitarnya selama pandemi Covid-19. Selain itu, kegiatan tanggung jawab sosial perusahaan (*Corporate Social Responsibility*) juga berpengaruh pada kontribusi perusahaan terhadap pembangunan berkelanjutan hal ini mempengaruhi baik pemangku kepentingan eksternal maupun karyawan itu sendiri. Kegiatan CSR eksternal termasuk kesukarelaan, filantropi perusahaan, perlindungan lingkungan dan satwa liar (Hameed, Riaz, Arain, & Farooq, 2018). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Story & Castanheira (2018) menunjukkan bahwa CSR berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Mekanisme CSR digunakan untuk memastikan kelangsungan hidup dan kemampuan perusahaan, yang pada gilirannya, dapat mengarah pada kinerja organisasi. Spesialis dari berbagai bidang seperti manajemen dan psikologi saat ini berfokus pada perspektif *Corporate Social Responsibility* di tingkat individu dan merekomendasikan bahwa perilaku dan sikap karyawan memainkan peran penting dalam merenovasi CSR menjadi hasil organisasi yang positif.

Saat ini, mayoritas perusahaan di dominasi oleh karyawan generasi milenial. Kondisi pandemi juga memperkuat akan hal itu. Pada saat pandemi Covid-19, yang mengharuskan semua aktivitas dilakukan dari rumah hal ini membuat generasi milenial terbiasa melakukan pekerjaannya di rumah. Sehingga akibatnya membuat generasi milenial tidak suka bekerja di kantor karena telah

terbiasa bekerja dari rumah. Gaya hidup generasi milenial susah diikuti oleh generasi sebelumnya. Sehingga membuat para pemimpin sedikit kesusahan dalam mengatasi hal tersebut. Selama masa pandemi Covid-19, hubungan antar karyawan kerap dilaksanakan secara online. Begitu juga dengan pengambilan keputusan yang dilaksanakan menggunakan kecanggihan teknologi. Mayoritas pemimpin yang bukan dari generasi Milenial seringkali kesulitan bekerja dengan generasi Milenial. Banyak orang yang berusia 40-an dan 50-an, yang biasanya adalah Generasi X atau *Baby Boomers*, merasa bahwa perbedaan usia dan zaman membuat komunikasi dan kerja sama menjadi sulit. Pemimpin perlu mengembangkan gaya kepemimpinan yang efektif dengan generasi Milenial agar semuanya berhasil.

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan di atas, pada penelitian ini penulis akan meneliti tentang “Pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Job Performance* dengan peran mediasi *Corporate Social Responsibility* pada Karyawan Milenial di Surabaya”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah *Transformational Leadership* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Job Performance* pada Karyawan Milenial di Surabaya?
2. Apakah *Corporate Social Responsibility* (CSR) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Job Performance* pada Karyawan Milenial di Surabaya?

3. Apakah *Transformational Leadership* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Corporate Social Responsibility* (CSR) pada Karyawan Milenial di Surabaya?
4. Apakah *Corporate Social Responsibility* (CSR) memediasi antara *Transformational Leadership* dan *Job Performance* pada Karyawan Milenial di Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh dari *Transformational Leadership* terhadap *Job Performance* pada Karyawan Milenial di Surabaya
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh dari *Corporate Social Responsibility* (CSR) terhadap *Job Performance* pada Karyawan Milenial di Surabaya
3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh dari *Transformational Leadership* terhadap *Corporate Social Responsibility* (CSR) pada Karyawan Milenial di Surabaya
4. Untuk mengetahui peran mediasi *Corporate Social Responsibility* (CSR) antara *Transformational Leadership* dan *Job Performance* pada Karyawan Milenial di Surabaya

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas memiliki manfaat penelitian :

1. Bagi Perusahaan

Perusahaan dapat menggunakan penelitian ini sebagai bahan masukan dan membantu Perusahaan untuk menilai sejauh mana *Transformational Leadership* mempengaruhi *Job Performance* dan sejauh mana *Corporate*

Social Responsibility (CSR) memediasi hubungan antara *Transformational Leadership* dan *Job Performance*.

2. Bagi Peneliti

Untuk meningkatkan pengetahuan tentang Pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Job Performance* dengan peran mediasi *Corporate Social Responsibility (CSR)*.

3. Bagi Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya

Agar dapat dijadikan referensi dan bermanfaat bagi mahasiswa dan mahasiswi yang membutuhkan penelitian ini.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

1. BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab 1 membahas tentang apa yang melatar belakangi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

2. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab 2 menjelaskan serta menguraikan tentang penelitian terdahulu, landasan teori, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

3. BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang rancangan penelitian, batasan penelitian, definisi operasional dan pengukuran variabel, populasi, sampel dan analisis data.

4. BAB IV GAMBARAN SUBYEK PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

Bab ini menguraikan tentang gambaran subyek-subyek yang diteliti beserta analisis data dan pembahasan yang didasarkan pada permasalahan. Hasil dari pengujian data yang telah dilaksanakan akan digunakan untuk menjawab pemecahan masalah dari subyek penelitian.

5. BAB V PENUTUP

Bab ini menjelaskan kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan terhadap rumusan masalah, keterbatasan penelitian serta saran dari peneliti.