

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Peran organisasi sangat penting bagi manajemen untuk melihat bagaimana karyawan berpikir dan bersikap mengenai pekerjaan mereka. Terlibat dalam organisasi dapat membantu karyawan untuk berpikir kritis dan memiliki keterlibatan yang tinggi terhadap pekerjaannya. Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Strickland et al. (2007) menunjukkan bahwa kepemimpinan kharismatik dapat mempengaruhi perilaku karyawan, salah satunya adalah keterlibatan dalam bekerja. Ketika karyawan terlibat dalam pekerjaan mereka, karyawan akan memperlihatkan perilaku yang dapat meningkatkan fungsi efisien dan efektif dari organisasi (Organ, 1988). Perilaku ini juga di kenal sebagai OCB, sebagai perilaku individu yang menentukan pilihannya sendiri, tidak langsung atau tegas diakui oleh sistem reward yang ada (Organ, 1988). OCB dapat meningkatkan fungsi efisien dan efektif dalam organisasi sesuai dengan kinerja karyawan (Organ, 1988). Belum banyak penelitian empiris secara jelas yang membahas mengenai hubungan antara kepemimpinan kharismatik, keterlibatan kerja, dan OCB. Oleh karena itu, Meredith & Oriel (2010) melakukan penelitian untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan kharismatik, keterlibatan kerja, dan OCB.

Tujuan dari penelitian Meredith & Oriel (2010) adalah untuk mereplikasi model terbaru yang menghubungkan kepemimpinan

kharismatik terhadap OCB dan memperluas pengetahuan dengan menambahkan variabel mediasi keterlibatan kerja. Hal tersebut dilakukan untuk mengetahui apakah seorang pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan kharismatik dapat mempengaruhi seorang atau beberapa karyawan untuk terlibat di dalam pekerjaannya dan dapat membuat karyawan tersebut merasa nyaman dan bangga dengan pekerjaannya. Dan ketika seorang karyawan terlibat di dalam pekerjaannya apakah hal tersebut dapat mendorong karyawan tersebut untuk mengeluarkan perilaku OCB atau perilaku yang dilakukan secara sukarela untuk membantu meningkatkan fungsi efisien dan efektif sebuah organisasi.

Hasil dari penelitian Meredith & Oriel (2010) menunjukkan bahwa kepemimpinan kharismatik berpengaruh secara signifikan terhadap keterlibatan kerja. Hasil lainnya adalah keterlibatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap OCB. Hasil di atas menunjukkan bahwa keterlibatan kerja memediasi hubungan antara kepemimpinan kharismatik dan OCB. Hasil tersebut memiliki arti bahwa seorang pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan kharismatik dapat mempengaruhi seorang atau beberapa karyawan untuk terlibat di dalam pekerjaannya dan hal tersebut dapat mendorong seorang karyawan untuk mengeluarkan perilaku OCB atau perilaku yang dilakukan secara sukarela untuk membantu meningkatkan fungsi efisien dan efektif sebuah organisasi, seperti menolong karyawan lain yang mengalami kesulitan di dalam pekerjaannya dengan sukarela.

Berdasarkan dari temuan yang didapat dalam penelitian Meredith & Oriol (2010) disarankan di penelitian selanjutnya untuk menambahkan variabel *emotional contagion* untuk lebih memahami tentang kepemimpinan kharismatik. Penelitian Johnson (2008) meneliti tentang *emotional contagion* yang mempengaruhi hubungan antara kepemimpinan kharismatik dan OCB karyawan. Hasil riset tersebut menyimpulkan bahwa *emotional contagion* dapat mempengaruhi hubungan antara pemimpin dengan karyawan.

Emotional contagion merupakan transfer emosi secara otomatis dan tidak sadar antar individu (Hatfield, Cacioppo, & Rapson, 1992 dalam Johnson 2008) yang di duga terjadi sebagai akibat dari kecenderungan individu untuk meniru ekspresi wajah, vokal, postur, dan gerakan tubuh yang menandakan individu terpengaruh oleh emosi individu lain (Chartrand & Bargh, 1999 dalam Johnson 2008). Friedman and Riggio (1981) dalam Johnson 2008, berpendapat bahwa *emotional contagion* terjadi antara dua individu yang saling berinteraksi minimal selama dua menit. *Emotional contagion* dapat mempengaruhi hubungan antara pemimpin dan karyawan. Dimana hubungan tersebut dapat mempengaruhi perilaku yang akan di tunjukkan oleh karyawan. Oleh karena itu, peneliti menambahkan variabel *emotional contagion* dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah *emotional contagion* yang dilakukan antara pemimpin dengan karyawan dapat mempengaruhi hubungan antara gaya kepemimpinan kharismatik dengan keterlibatan kerja seorang karyawan. Jika seorang pemimpin

memiliki gaya kepemimpinan kharismatik dan juga memiliki sifat *emotional contagion* yang baik maka akan menyebabkan seorang atau beberapa karyawan terlibat di dalam pekerjaannya. Hal tersebut juga akan mempengaruhi seorang atau beberapa karyawan untuk mengeluarkan perilaku OCB di dalam organisasi.

Berdasarkan dari penelitian Meredith & Oriel (2010) dan hasil yang sudah di capai maka peneliti akan mereplikasi model keterlibatan kerja yang memediasi hubungan antara kepemimpinan kharismatik dengan OCB dan menambahkan variabel *emotional contagion* yang mempengaruhi hubungan antara kepemimpinan kharismatik dengan keterlibatan kerja. Oleh karena itu, peneliti akan mengangkat judul:

“Efek Kepemimpinan Kharismatik terhadap OCB dengan *Emotional Contagion* sebagai Variabel Moderasi dari Keterlibatan Kerja dan Keterlibatan Kerja sebagai Variabel Mediasi dari OCB”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka perumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *emotional contagion* memoderasi hubungan antara kepemimpinan kharismatik dengan keterlibatan kerja?
2. Apakah keterlibatan kerja memediasi hubungan antara kepemimpinan kharismatik dengan OCB?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah yang telah di uraikan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah *emotional contagion* memoderasi hubungan antara kepemimpinan kharismatik dengan keterlibatan kerja.
2. Untuk mengetahui apakah keterlibatan kerja memediasi hubungan antara kepemimpinan kharismatik dengan OCB.

1.4. Manfaat Penelitian

- a. Manfaat Praktik. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktik bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja organisasi melalui penerapan variabel *emotional contagion* yang mempengaruhi hubungan antara variabel kepemimpinan kharimastik dengan keterlibatan kerja.
- b. Manfaat Riset. Hasil dari penelitian ini nantinya diharapkan akan dapat menjelaskan seberapa besar pengaruh yang di dapat dari *emotional contagion* antara pemimpin yang menganut gaya kepemimpinan kharismatik dengan karyawan dalam memberikan efek terhadap munculnya keterlibatan kerja seorang atau beberapa karyawan.

1.5. Sistematika Penulisan

BAB I : Bab ini menjelaskan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : Bab ini menjelaskan tentang landasan teori, hipotesis, dan kerangka pikir beserta definisi operasional.

BAB III : Bab ini menjelaskan tentang objek dan lokasi penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, desain analisis data atau uji hipotesis.

BAB IV : Bab ini menjelaskan tentang objek penelitian serta analisis data dan pembahasan.

BAB V : Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dan saran yang diambil berdasarkan dari hasil penelitian skripsi ini.

