

Investigasi Empiris Upaya Meningkatkan *Employee Performace* Dengan Peran *Transformational Leadership* Yang Dimediasi Oleh *Psychological Contract* (Studi Pada Industri *Bucini Leather* Yogyakarta)

Empirical Investigation Efforts to Improve Employee Performance With Transformational Leadership Roles Mediated by Psychological Contracts (Study On The Bucini Leather Yogyakarta)

Amalia Lisniawati

Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta

**ARTICLES
INFORMATION**

E B B A N K

Vol. 11 No. 1, Juni 2020

Halaman : 11 - 20

© LP3M STIEBBANK

ISSN (online) : 2442 - 4439

ISSN (print) : 2087 - 1406

Keywords :

Transformation of leadership, mediation of psychological contracts, and employee performance

JEL classifications :

Contact Author :

amalialisniawati@gmail.com

ABSTRACT

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan upaya untuk meningkatkan employee performace (kinerja karyawan) dengan peran transformational leadership (kepemimpinan transformasional) yang dimediasi oleh psychological contract (kontrak psikologi). Sumbek dalam penelitian ini adalah Karyawan industri Bucini Leather khususnya bagian produksi yang berjumlah 110 orang dan 75 orang yang diambil sebagai sampel.

Hasil dari ini penelitian menunjukkan bahwa (1) Transformational leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap psychological contract, (2) psychological contract berpengaruh positif dan signifikan employee performance, (3) Transformational leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee performance, (4) Variabel psychological contract) tidak memediasi hubungan antara Transformational Leadership dan employee performance (Y), dengan hasil uji sobel t -hitung < t -tabel (1,708 < 1,9930).

The purpose of this study is effort to improve employee performance with the role of transformational leadership mediated by psychological contract. The subjects in this study were employees of the Bucini Leather industry especially in the production section with 110 people and 75 people taken as samples.

The results of this study show that (1) Transformational leadership has a positive and significant effect on the psychological contract, (2) psychological contracts have a positive and significant effect on employee performance, (3) Transformational leadership has a positive and significant effect on employee performance, (4) Variable psychological contracts) does not mediate the relationship between Transformational Leadership and employee performance (Y), with the results of the sobel test calculated t-table (1.708 <math>< 1.9930</math>).

PENDAHULUAN

Dewasa ini dengan berkembangnya dunia bisnis yang semakin pesat, perusahaan dituntut untuk selalu melakukan inovasi ke arah yang lebih baik demi keberlangsungan usahanya. Demi tercapainya kepuasan konsumen, karyawan dituntut untuk bekerja secara optimal. Dengan kesadaran tersebut, maka perusahaan harus bisa membenahi sistem pelayanan untuk dapat memberikan layanan yang lebih profesional.

Sumber daya manusia sangat penting bagi suatu perusahaan atau dalam upaya mengelola dan mengatur, serta memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan organisasi.

Seperti halnya di industri pembuatan tas, dompet, sepatu, sandal dan sarung tangan yang terbuat dari kulit asli dengan merek Bucini. Bucini didirikan pada tahun 1997 oleh Rico Yudiasmoro yang usahanya berlokasi di Klodangan, Sendangtirto, Berbah, Sleman. Berada di tempat industri yang namanya sudah melecit ini membuat produknya sangat diminati oleh masyarakat di ranah nasional maupun internasional. Sehingga untuk memproduksi produk yang baik perlu adanya pengelolaan dan pengembangan SDM yang baik pula. Maka dari itu peran pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang tepat perlu diperhatikan guna menghasilkan dan meningkatkan kinerja karyawan yang optimal.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Transformational Leadership

Mentransformasikan berarti mengubah suatu karakter atau penampilan seseorang sepenuhnya, tujuan utamanya yaitu untuk memperbaiki karakter individu (Cambridge Dictionary, 2015) dalam (Cetin & Kinik, 2015).

Indikator *Transformational Leadership* : Model *Transformational Leadership* memiliki empat faktor dalam (Edin Strukan, 2015): (1) Karisma merupakan pengaruh yang ideal atau menggambarkan pemimpin yang ideal dan kuat untuk para pengikutnya. (2) Motivasi inspiratif merupakan karakteristik bagi para pemimpin yang menaruh harapan tinggi pada karyawannya, motivasi sangat menginspirasi mereka untuk mendedikasikan visi bersama organisasi. (3) Intelektual stimulus menyiratkan pemimpin yang mendorong karyawannya untuk menjadi kreatif dan inovatif, dan menantang diri sendiri didedikasikan untuk peningkatan kinerja organisasi. (4) Penghargaan individu, mewakili seorang pemimpin yang membuat dukungan terhadap suasana, dimana ia secara hati-hati mempertimbangkan kebutuhan individu dari para karyawannya, di mana para pemimpin bertindak sebagai pelatih dan konselor yang membantu pengikut mereka untuk mencapai potensi mereka sepenuhnya.

Employee Performance

Employee Performance merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan seseorang yang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu (Ermawati, 2017). Indikator employee performance menurut Dessler (2006:329) adalah : (1) Akurasi, (2) Kuantitas, (3) Pengetahuan, (4) Kepercayaan, (5) Ketersediaan, (6) Kebebasan.

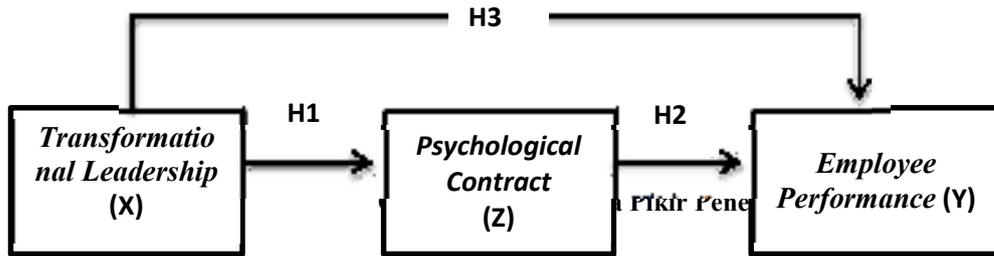
Psychological Contract (Z)

Psychological Contract atau kontrak psikologis didefinisikan sebagai “keyakinan yang dimiliki individu mengenai syarat dan ketentuan pertukaran perjanjian karyawan dan organisasinya, atau kepercayaan individu dalam syarat dan ketentuan perjanjian pertukaran timbal balik antara orang yang bersangkutan dalam kelompok lain” (Rousseau, 1993) dalam (Muhammad Waseem Bari, 2016).

Indikator *psychological contract*:

1. Peluang pengembangan karir,
2. Konten pekerjaan,
3. Atmosfer sosial,
4. Imbalan finansial
5. Keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan.

Kerangka Konseptual



METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Yang menjadi populasi dalam peneliti ini yaitu seluruh karyawan yang bekerja di Bucini *Leather*. yang berjumlah 160 orang. Untuk menentukan sampel, peneliti menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada karyawan sebanyak 75 responden dari total karyawan dibagian produksi yaitu 110 orang. Teknik pengambilan sampel yaitu dengan menggunakan *simple random sampling*, artinya dapat menjangkau semua elemen populasi dan setiap elemen mempunyai probabilitas yang sama untuk terpilih sebagai sampel (Wiyono, 2011 : 89).

Tabel 1. Pengembangan Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Pernyataan
1	<i>Transformational Leadership</i> (Edin Strukan, 2015)	Kharisma	Pemimpin memiliki kharisma yang dapat mendorong kinerja saya.
		Inspirasi	Pemimpin memberikan motivasi yang inspiratif kepada saya.
		Simulasi intelektual	Pemimpin mendorong saya untuk selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja.
		Memperhatikan individu	Pemimpin memperlakukan pegawai sebagai individu yang masing-masing memiliki kebutuhan, kemampuan dan aspirasi yang berbeda.
2	<i>Employee Performance</i> (Dessler,2006)	Kualitas kerja	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa kesalahan.
		Produktivitas	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
		Pengetahuan mengenai pekerjaan	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.
		Kepercayaan	Karyawan dapat bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan.
		Ketersediaan	Karyawan disiplin dalam bekerja.
3	<i>Psychological Contract</i> (Ermawati, 2017)	Kebebasan	Karyawan dapat bekerja mandiri tanpa pengawasan dari atasan.
		Peluang pengembangan karir	Di tempat saya bekerja memberikan peluang yang besar dalam pengembangan karir.
		Konten pekerjaan	Pekerjaan yang ditugaskan kepada saya sesuai dengan keinginan saya.
		Atmosfer sosial	Kondisi sosial ditempat kerja saya menyenangkan.
		Imbalan finansial, dan	Perusahaan memberikan imbalan finansial sesuai beban kerja saya.
		Keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan	Nilai-nilai dalam perkejaan saya sejalan dengan nilai-nali dalam diri saya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik	Keterangan	Jumlah	Presentase
Jenis Kelamin	Pria	20	26,7%
	Wanita	55	73,3 %
Usia	20-25 TH	15	20,0%
	26-30 TH	30	40,0%
	31-35 TH	17	22,7%
	36-40 TH	10	13,3%
	41-45 TH	2	2,7%
	> 46 TH	1	1,3%
Pend. Terakhir	SMA/SMK	75	100%
	Diploma	0	0%
	Sarjana	0	0%
	Magister	0	0%
	Doktor	0	0%
Masa Kerja	< 2 TH	7	9,3%
	2-4 TH	22	29,3%
	5-6 TH	12	16,0%
	>7 TH	34	45,3%

UJI KUALITAS DATA

Uji Validitas

Tabel 3. Uji Validitas *Transformational Leadership*

No. Item	R Hitung	R Table	Keterangan
X.1	0,782	0,227	Valid
X.2	0,749	0,227	Valid
X.3	0,550	0,227	Valid
X.4	0,498	0,227	Valid
X.5	0,539	0,227	Valid
X.6	0,630	0,227	Valid

Dari uji validitas variabel *Transformational Leadership* diatas, diketahui bahwa nilai r-hitung > r-tabel. Maka variabel kepemimpinan *Transformational Leadership* dinyatakan valid sehingga dapat digunakan pada pengambilan data selanjutnya.

Tabel 4. Uji Validitas *psychological contract*

No. Item	R Hitung	R Table	Keterangan
Z.1	0,618	0,227	Valid
Z.2	0,748	0,227	Valid
Z.3	0,729	0,227	Valid
Z.4	0,463	0,227	Valid

Dari uji validitas *psychological contract* variabel diatas, diketahui bahwa nilai r-hitung > r-tabel. Maka variabel kepemimpinan *psychological contract* dinyatakan valid sehingga dapat digunakan pada pengambilan data selanjutnya.

Tabel 5. Uji Validitas *employee performance*

No. Item	R Hitung	R Table	Keterangan
Y.1	0,645	0,227	Valid
Y.2	0,745	0,227	Valid
Y.3	0,476	0,227	Valid
Y.4	0,730	0,227	Valid
Y.5	0,637	0,227	Valid

Dari uji validitas *employee performance* variabel *employee performance* dinyatakan valid sehingga dapat digunakan pada pengambilan data selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Transformational Leadership</i> (X)	0,678	Reliabel
<i>Psychological Contract</i> (Z)	0,793	Reliabel
<i>Employee Performance</i> (Y)	0,753	Reliabel

Pernyataan – pernyataan telah memenuhi persyaratan reliabilitas yaitu nilai *Cronbach Alpha* di atas 0,60. Maka variabel gaya kepemimpinan *transformational leadership*, *psychological contract*, dan *employee performance* dinyatakan reliabel atau konsisten jawabannya.

Uji Asumsi Klasik

Pengujian uji normalitas menggunakan Kolmogorov Smirnov dengan variabel *Transformational Leadership*(X) Terhadap *Employee Performance* (Z), didapatkan hasil bahwa Kolmogorov Smirnov menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0,166 atau lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Sedangkan untuk variabel *Transformational Leadership*(X), *Psychological Contract* (Z) Terhadap *Employee Performance* (Y) mendapatkan hasil Kolmogorov Smirnov sebesar 0,125. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan lebih dari 0,05. Jadi data residual pada penelitian ini terdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas *Transformational Leadership* (X) Terhadap *Psychological Contract* (Z)

Variabel *Transformational Leadership* didapat nilai signifikansi lebih besar dari nilai *alpha* yaitu $0,230 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa data dinyatakan tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Heteroskedastisitas *Transformational Leadership* (X) *Psychological Contract* (Z) Terhadap *Employee Performance*(Y)

Nilai *Transformational Leadership* signifikansi lebih besar dari nilai *alpha* yaitu $0,193 > 0,05$. Dan nilai signifikansi *Psychological Contract* juga lebih besar dari nilai *alpha* yaitu $0,578 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa data dinyatakan tidak terjadi heterokedastisitas.

Tabel 7. Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	12.416	1.432		8.671	.000
	Transformational Leadership	.151	.060	.283	2.521	.014

a. Dependent Variable: Psychological Contract

UJI HIPOTESIS

Tabel 8. Parsial (Uji t)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	7.901	2.563		3.083	.003
	Transformational Leadership	.253	.078	.347	3.223	.002
	Psychological Contract	.342	.147	.250	2.325	.023

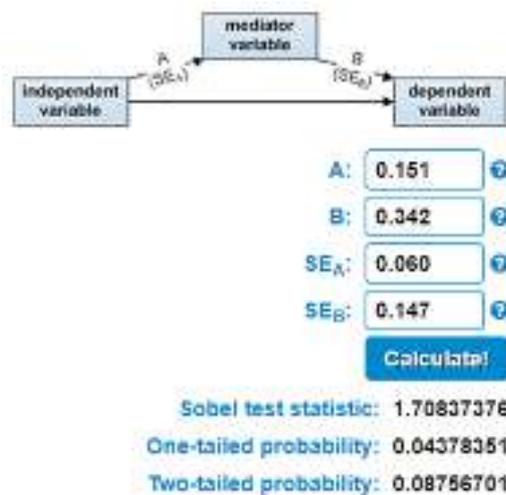
a. Dependent Variable: Employee Performance

Berdasarkan hasil penelitian pada uji t, maka dapat diketahui bahwa pengaruh *Transformational Leadership* (X) terhadap *Psychological contract* (Z) diperoleh t-hitung lebih kecil dari t-tabel ($2,521 > 1,9930$) dengan probabilitas lebih besar dari taraf signifikan ($0,014 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa *Transformational Leadership* (X) diterima dan berpengaruh signifikan terhadap *Psychological contract* (Z)

Pengujian pengaruh *Transformational Leadership* (X) terhadap *Employee Performance* (Y) diperoleh t-hitung lebih besar dari t-tabel ($3,223 > 1,9930$) dengan probabilitas lebih kecil dari taraf signifikan ($0,002 < 0,05$).

Pengujian pengaruh *Psychological contract* (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,323 > 1,9930$) dengan probabilitas lebih besar dari taraf signifikan ($0,023 < 0,05$).

UJI SOBEL (SOBEL TEST)



Dari hasil perhitungan sobel test dapat dilihat bahwa nilai sobel test sebesar 1,708. Karena nilai sobel test $<$ t-tabel ($1,708 < 1,9930$), maka dapat diambil kesimpulan bahwa *psychological contract* tidak bisa menjadi variabel mediasi antara *transformational leadership* dengan *employee performance*

PENUTUP

Kesimpulan

1. *Transformational Leadership* (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Psychological contract* (Z)
2. *Transformational Leadership* (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* (Y)
3. *Psychological contract* (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* (Y)
4. *Psychological Contract* (Z) tidak memediasi hubungan antara *transformational Leadership* dan *employee performance* (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Cetin, M. O., & Kinik, F. S. F. (2015). An Analysis of Academic Leadership Behavior from the Perspective of Transformational Leadership. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 207, 519-527. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.10.122>
- Dessler, Gary. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh. 2006. PT Indeks. Jakarta.
- Edin Strukan, M. N., Senad Sefić (2015). Impact Of Transformational Leadership On Business Performance
- Ermawati, E. (2017). Pengaruh Kontrak Psikologis Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Klinik Husada Mulia Kabupaten Lumajang *Volume 1 No 2 – Juli 2017*
- Muhammad Waseem Bari, M. F., Muhammad Awais Baloch. (2016). Management practices and performance of mergers and acquisitions in Pakistan: mediating role of psychological contract. *Springer Plus*, DOI 10.1186/s40064-016-3184-3.
- Wiyono, Gendro. 2011. *Merancang Penelitian Bisnis, Dengan Alat Analisis Spss 17.0 & Smartpls 2.0*. Yogyakarta: Upp Stim Y

Halaman ini sengaja dikosongkan