

sBAB I

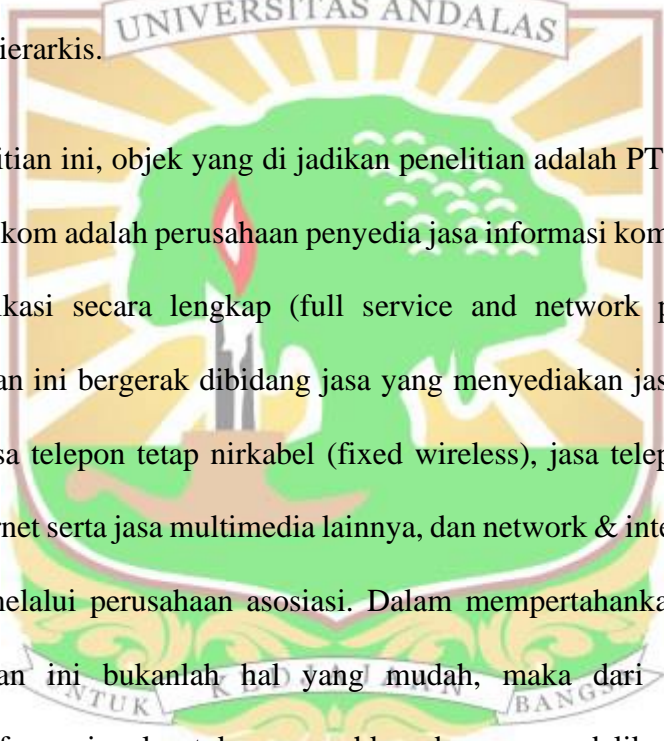
PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

50 tahun terakhir dalam penelitian internasional yang luas di bidang kepemimpinan. Tidak mengherankan bahwa ada fokus yang begitu besar dari para peneliti karena masalah kepemimpinan sangat penting untuk keberhasilan organisasi (Kumar dan Kaptan, 2007). Tanpa kepemimpinan yang strategis dan efektif, sulit bagi anggota organisasi untuk mempertahankan profitabilitas, produktivitas, dan keunggulan kompetitif (Lussier and Achua, 2007). Beberapa tahun yang lalu, kepemimpinan mencakup beberapa topik penting dalam bidang manajemen, dan banyak peneliti yang mempertimbangkan gaya kepemimpinan sebagai variabel penting dalam mempengaruhi bagaimana anggota suatu fungsi organisasi (Wu, 2009). Selanjutnya, gaya kepemimpinan juga telah ditemukan sebagai prediktor penting dari kinerja organisasi (Bass et al., 2003).

Pemimpin dan kepemimpinan merupakan faktor penting dalam mempengaruhi karyawannya agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan pada dasarnya adalah kegiatan untuk mempengaruhi dan mengarahkan orang lain atau bahkan kelompok untuk mencapai suatu tujuan. Seorang pemimpin harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang serasi dengan para karyawannya dan juga membina kerja sama, mengarahkan dan mendorong gairah kerja karyawan sehingga dapat menimbulkan niat dan kinerja yang maksimal sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Kepemimpinan yang baik akan menjelaskan bagaimana pekerjaan harusnya dilaksanakan bukan dengan cara memaksa seseorang untuk melakukan pekerjaan tersebut. Oleh sebab itu, pemimpin suatu perusahaan harus memiliki gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi perusahaan.

Burns (1978) mengidentifikasi dua jenis kepemimpinan (transformatif dan transaksional) berdasarkan analisis kualitatif-kualitatif dari para pemimpin politik. Dia (Burns1978) memandang pemimpin transformasional sebagai seseorang yang “terlibat dengan orang lain sedemikian rupa sehingga pemimpin yang lebih tinggi dan lebih rendah tingkat daya gerak menjadi lebih baik daripada pemimpin di tingkat yang lebih tinggi daripada tingkat moralitas yang lebih tinggi di tingkat pendidikan tinggi. berbeda dengan pemimpin transaksional yang bertukar hadiah yang relevan bergantung pada perilaku yang diinginkan. Bass (1997) mengklaim bahwa industrinya memuaskan di semua negara, di semua organisasi, dan di semua level hierarkis.

The logo of Universitas Andalas is a shield-shaped emblem. At the top, a banner reads "UNIVERSITAS ANDALAS". The central part of the shield features a green tree with a red flame-like shape at its base. Below the tree, there is a depiction of a building or monument. At the bottom of the shield, another banner contains the motto "UNTUK KEMAJUAN BANGSA".

Dalam penelitian ini, objek yang di jadikan penelitian adalah PT Telkom Indonesia di Kota Padang. PT Telkom adalah perusahaan penyedia jasa informasi komunikasi dan penyedia jaringan telekomunikasi secara lengkap (full service and network provider) terbesar di Indonesia. Perusahaan ini bergerak dibidang jasa yang menyediakan jasa telepon tetap kabel (fixed wire line), jasa telepon tetap nirkabel (fixed wireless), jasa telepon bergerak (mobile service), data & internet serta jasa multimedia lainnya, dan network & interkoneksi, baik secara langsung maupun melalui perusahaan asosiasi. Dalam mempertahankan dan meningkatkan eksistensi perusahaan ini bukanlah hal yang mudah, maka dari itu diperlukan gaya kepemimpinan transformasional untuk mengarahkan dan mengendalikan kegiatan karyawan, agar karyawan memiliki kompetensi yang handal dalam menghadapi perubahan lingkungan yang semakin kompleks dan kompetitif, hal ini mensyaratkan perusahaan untuk besikap lebih responsif agar tetap bertahan.

Pemimpin merupakan panutan dalam suatu organisasi, maka perubahan harus dimulai dari tingkat paling atas yaitu pemimpin. Untuk itu PT Telkom Indonesia Kota Padang perlu pemimpin yang reformasi yang mampu menjadi motor penggerak perubahan (transformation),

dengan kepemimpinan ini pengikut akan merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan penghormatan terhadap pemimpin sehingga para pengikutnya akan termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya.

Pentingnya gaya transformasional juga dikemukakan Bass dalam Yukl (2010:305) bahwa kepemimpinan transformasional lebih meningkatkan motivasi dan kinerja pengikut dibandingkan transaksional. Dengan kepemimpinan ini, menurut Bass dalam Yukl (2010:305) menyebutkan bahwa para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih daripada yang awalnya diharapkan dari mereka.

Untuk mendukung perusahaan yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional maka dibutuhkan juga *individual work performance* yang baik sehingga mampu mencapai apa yang perusahaan harapkan. Mengapa *individual work performance* menjadi topik yang populer dan menarik?

Pertama-tama, *individual work performance* adalah penting karena globalisasi ekonomi yang sedang berlangsung. Globalisasi ekonomi adalah meningkatnya integrasi ekonomi dan saling ketergantungan ekonomi nasional di seluruh dunia melalui peningkatan cepat dalam pergerakan lintas batas barang, jasa, teknologi, dan modal. Akibatnya, persaingan antara perusahaan dari seluruh dunia meningkat. Karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk mempertahankan atau meningkatkan kemampuan bersaing mereka. *individual work performance* adalah salah satu indikator kunci untuk kinerja tim dan perusahaan, dan akibatnya, memberikan kontribusi terhadap produktivitas dan kemampuan bersaing perusahaan.

Kedua, *individual work performance* penting dalam resesi ekonomi saat ini. Resesi merujuk secara luas pada "periode aktivitas ekonomi yang berkurang". Ini ditandai dengan penawaran yang lebih besar daripada permintaan produk, penurunan perdagangan internasional, utang, kebangkrutan, tingkat pengangguran yang tinggi, dan kepercayaan konsumen yang rendah. Perusahaan harus memangkas biaya untuk tetap bertahan di masa-masa sulit ekonomi ini, misalnya dengan pengurangan karyawan dan / atau pekerjaan alih daya ke pasar yang lebih murah. Selain itu, karyawan perusahaan akan didorong untuk meningkatkan level kinerja pekerjaan individu mereka, untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas perusahaan. Selain itu, karyawan akan cenderung untuk meningkatkan tingkat kinerja pekerjaan individu mereka, untuk meningkatkan peluang untuk bertahan hidup kemungkinan reorganisasi dengan pengurangan personel.

Ketiga, *individual work performance* adalah penting mengingat kelayakan kerja yang berkelanjutan. "Gray Wave" di Eropa berarti bahwa ada pertumbuhan yang dipercepat dari populasi pekerja yang lebih tua dan penurunan jumlah populasi pekerja yang lebih muda. Akibatnya, kelangkaan pekerja dalam angkatan kerja mengancam akan muncul. Akibatnya, jumlah pekerja yang menyusut harus melakukan pekerjaan yang sama - atau bahkan lebih besar. Selain itu, mereka harus membayar biaya yang meningkat terkait dengan populasi lansia yang bertambah, seperti pensiun, jaminan sosial, dan perawatan kesehatan. Oleh karena itu penting untuk meningkatkan *individual work performance* pekerja dalam angkatan kerja. Juga, usia pensiun pekerja akan meningkat di tahun-tahun mendatang, untuk memperpanjang masa tinggal pekerja yang lebih tua di angkatan kerja. Ini berarti bahwa karyawan harus bekerja pada tingkat yang sama - atau bahkan lebih tinggi - kinerja pekerjaan individu, meskipun ada kemungkinan keterbatasan yang disebabkan oleh usia yang lebih tua, seperti berkurangnya kesehatan.

Saat ini perusahaan dihadapkan dengan lingkungan yang bergejolak sehingga organisasi harus berubah agar mampu menghadapi kebutuhan perubahan lingkungan baru (Mirkamali et al., 2011). Perubahan adalah transformasi dari keadaan sekarang menuju keadaan yang lebih baik dengan tujuan perbaikan atau peningkatan kinerja organisasi (Wibowo, 2006). Organisasi yang bertransformasi perlu mengimplementasikan *organizational learning* yang dapat memberikan kekuatan fleksibilitas bagi organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis (Ambarwati, 2003). *Organizational learning* mendorong dan mendukung proses pembelajaran bagi organisasi yang terdiri atas proses pembelajaran tingkat individu, kelompok, dan organisasi agar lebih dinamis dan kolaboratif di semua level organisasi (Song et al., 2011). Organisasi yang menerapkan *organizational learning* mempunyai kinerja organisasi yang lebih baik dalam jangka panjang dibandingkan kompetitornya (Goh & Ryan, 2008; Morales et al., 2008; 2009; Hsu et al., 2009; Dekoulou & Trivellas, 2014).

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Transformasional Leadership terhadap Individual Work Performance dengan Organizational Learning sebagai variabel intervening pada PT Telkom Indonesia di Kota Padang**”.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka masalah yang akan diteliti adalah:

1. Bagaimana pengaruh transformasional leadership terhadap individual work performance ?
2. Bagaimana pengaruh transformasional leadership terhadap organizational learning ?

3. Bagaimana pengaruh organizational learning terhadap individual work performance ?
4. Bagaimana pengaruh transformasional leadership terhadap individual work performance melalui organizational learning ?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan, tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh transformasional leadership terhadap individual work performance
2. Untuk mengetahui pengaruh transformasional leadership terhadap organizational learning
3. Untuk mengetahui pengaruh organizational learning terhadap individual work performance
4. Untuk mengetahui pengaruh transformasional leadership terhadap individual work performance melalui organizational learning



1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Kegunaan Teoritis adalah sebagai kontribusi dalam bentuk suatu studi kasus bagi studi manajemen sumberdaya manusia tentang *Pengaruh Transformasional Leadership terhadap Individual Work Performance dengan Organizational Learning sebagai variabel intervening*

pada PT Telkom Indonesia di Kota Padang. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk pengembangan penelitian kedepannya.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi Telkom yang ada di Indonesia khususnya di kota Padang maupun perusahaan yang menjadi anak perusahaan dari Telkom itu sendiri terkait dengan *Pengaruh Transformasional Leadership terhadap Individual Work Performance dengan Organizational Learning sebagai variabel intervening pada PT Telkom Indonesia di Kota Padang.*

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

1. Lingkup konseptual Penelitian ini menggunakan teori Transformasional Leadership dan Individual Work Performance yang dikaitkan dengan teori Organizational Learning.
2. Lingkup kontekstual Penelitian ini memiliki batasan konteks pada karyawan PT Telkom Indonesia di Kota Padang.



1.6 Sistematika Penulisan

BAB I : Pendahuluan, merupakan bab yang menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian

BAB II : Landasan teori, bab ini memaparkan landasan teori yang berisi tentang konsep dan defenisi perilaku konsumen generasi milenial,online trust, dan keputusan pembelian, serta penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis dan model penelitian

BAB III : Metode Penelitian, bab ini menjelaskan bagaiman desain penelitian, populasi dan sampel penelitian, teknik pengambilan sampel, variabel penelitian, dan defenisi operasional variabel, jenis dan sumber data, metode pegumpulan data, skala pengukuran data, pengolahan data dan pengujian data.

BAB IV : Tentang Hasil Penelitian dan Pembahasan, pada bab ini berisi gambaran umum responden, distribusi frekuensi, deskripsi variabel penelitian, pengujian data, uji validitas, uji reabilitas, uji model, dan uji hipotesis.

BAB V : Penutup, bab ini merupakan bagian penutup yang berisi kesimpulan,keterbatasan penelitian, dan saran bagi penelitian di masa yang akan datang.

