

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era persaingan bisnis saat ini organisasi dihadapkan dengan lingkungan yang sulit di prediksi dan mereka perlu mengubah diri untuk dapat menghadapi perubahan dan kebutuhan lingkungan baru, oleh karena itu setiap daya saing tidak dapat lagi dilakukan dengan cara yang sama atau monoton. Organisasi yang ingin memimpin persaingan harus mampu melakukan perubahan dalam pengaturan organisasi dan kepemimpinan. Perubahan organisasional sudah menjadi hal yang penting dilakukan dalam organisasi sehingga perlu dipersiapkan pemimpin-pemimpin yang dapat melakukan perubahan tersebut. Di samping itu keinginan pekerja saat ini juga mengalami perubahan. Karyawan membutuhkan keterampilan agar lebih kreatif dan kompeten secara teknis untuk dapat bekerja lebih baik lagi, oleh karena itu seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk mengenali para karyawannya. Seorang pemimpin harus memenuhi kebutuhan dan harapan para tenaga kerjanya, apabila kebutuhan-kebutuhan tenaga kerja dapat terpenuhi maka akan memberikan kenyamanan dan kepuasan dalam bekerja yang nantinya dapat memberikan dampak positif pada organisasi dalam mencapai tujuannya.

UMKM, adalah pelaku bisnis yang menjadi harapan banyak ekonomi di dunia. Tak terkecuali Indonesia. UMKM yang jumlahnya sekitar 58 juta unit usaha, mendominasi 99% jumlah unit usaha di negara kita. Mereka memberikan beberapa

kontribusi yang cukup signifikan dalam perekonomian nasional, antara lain penyerapan tenaga kerja (97,4%), PDB (59,05%), ekspor dan hal-hal positif lainnya, termasuk sarana untuk peningkatan kesejahteraan, pertumbuhan dan kesempatan kerja.

Salah satu faktor yang berperan penting dalam usaha adalah SDM. Selama ini pengembangan SDM di UMKM merupakan upaya banyak pihak untuk membantu pengembangan bisnis UMKM. Hal ini banyak dilakukan melalui peningkatan pengetahuan di bidang pemasaran, teknik produksi, keuangan. Sementara itu, keterampilan pelaku UMKM sendiri di bidang pengelolaan SDM, kurang mendapat perhatian

Salah satu cara yang mampu meningkatkan pengelolaan dibidang SDM yaitu dengan meningkatkan Organizational Learning (OL), OL merupakan sebuah konsep yang memberikan kekuatan bagi sebuah organisasi untuk mampu bertahan menghadapi perubahan lingkungan. Terdapat beberapa faktor yang mampu meningkatkan OL diantaranya yaitu kepemimpinan transformasional, keterlibatan kerja, dan kepuasan kerja.

Organization Learning (OL) merupakan sebuah konsep yang memberikan kekuatan bagi sebuah organisasi untuk mampu bertahan menghadapi perubahan lingkungan. Penerapan dan pengembangan organizational learning membuat organisasi memiliki banyak cara untuk dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang sangat pesat dan sulit di prediksi. Menurut Argyris & Schon (1978) organizational learning adalah respon anggota organisasi yang bertindak sebagai agen pembelajaran bagi organisasi dalam menanggapi perubahan yang terjadi di dalam lingkungan internal

maupun eksternal dengan mendeteksi dan mengoreksi kesalahan di dalam organisasi serta menanamkan pengetahuan yang mereka dapat dari belajar ataupun pengalaman . Organizational learning, memberikan kontribusi yang positif bagi organisasi tentang pemecahan masalah yang sistematis sebagai aktivitas awal yang menekankan pada filosofi dan metode yang digunakan terhadap peningkatan kualitas, yang dilakukan melalui program pelatihan teknik pemecahan masalah, berupa latihan dan contoh kasus sehingga anggota organisasi lebih berdisiplin dengan pemikirannya, serta lebih memperhatikan detail sebuah pekerjaan. Organizational learning perlu untuk dikembangkan guna mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas tinggi yang nantinya dapat berkontribusi terhadap organisasi, organizational learning dapat dikembangkan melalui beberapa faktor antara lain ; Kepemimpinan Transformasional, Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Hsiao & Chang (2011) menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional memiliki dampak yang positif terhadap Organizational learning.

Pada 1985, Bernard Bass mempresentasikan teori formal untuk kepemimpinan transformasi. Kepemimpinan transformasional terletak pada kemampuan pemimpin untuk menginspirasi kepercayaan, kesetiaan, dan kekaguman pada bawahannya, yang kemudian mengesampingkan kepentingan individu dan mementingkan kepentingan bersama. kepemimpinan seperti itu dapat memberikan perhatian pribadi, memungkinkan cara-cara baru dalam bekerja, dan memberikan pelatihan dan dorongan perilaku khusus dalam pekerja melalui pendekatan. Pemimpin Transformasional dikenal bahkan

menginspirasi pengikut mereka untuk melupakan kepentingan mereka sendiri demi organisasi Elshanti (2017)

Keterlibatan kerja adalah indikator penting antara sikap kerja. Informasi yang berkaitan dengan belajar kerja, sumber daya kerja, prestasi kerja, niat, inovasi, dan suasana pelayanan dapat diperoleh untuk mencerminkan keinginan pengabdian individu terhadap pekerjaannya Lin & Lee (2017). Ketika keterlibatan kerja di tingkat yang lebih rendah, individu cenderung untuk menjauhkan dirinya dari peran pekerjaannya untuk menjaga dirinya dari pekerjaan yang ditawarkan. Sebaliknya, ketika keterlibatan kerja lebih tinggi, individu mencurahkan semua usaha mereka ke dalam peran pekerjaan. Ketika seseorang mengakui pentingnya pekerjaannya, ia bersedia untuk mencurahkan tenaga dan pikirannya untuk berpartisipasi. Keterlibatan kerja yang tinggi sama halnya dengan organization learning yang dapat mendorong para tenaga kerja untuk terus belajar dan memperluas kapasitas mereka untuk mendapatkan hasil yang mereka inginkan, dengan begitu keterlibatan kerja memiliki pengaruh dalam perkembangan organizational learning. Saleem et al (2015) dalam penelitiannya menyatakan keterlibatan pekerjaan, karyawan harus proaktif dan inovatif untuk memfasilitasi pembelajaran untuk tujuan meningkatkan dan mempromosikan organizational learning.

Hal yang harus dan perlu diperhatikan dalam meningkatkan organizational learning salah satunya ialah kepuasan para tenaga kerja, kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat. Locke (1976) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang menyenangkan atau positif, yang dihasilkan dari penilaian pengalaman kerja seseorang. Selain itu, kepuasan kerja dapat digunakan sebagai penilaian yang luas dari sikap karyawan, penerimaan keseluruhan, kepuasan, dan kesenangan dalam pekerjaan. Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif para pegawai terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

Hasil studi yang dilakukan oleh Hsiu & Yuan (2017) menyatakan bahwa sebuah organisasi harus mempertahankan pengetahuan para tenaga kerjanya untuk mencapai tujuan dan tidak boleh mengabaikan pentingnya keterlibatan kerja para tenaga kerja. Anggota dalam suatu organisasi dapat mengambil tantangan pekerjaan dan mendapatkan peluang pertumbuhan melalui proses interaksi pengalaman dan mental. Hal ini memungkinkan seseorang karyawan untuk menghasilkan vitalitas pada pekerjaannya dan menghasilkan kondisi mental positif terkait dengan pekerjaannya seperti

konsentrasi, kesetiaan, dan realisasi diri. Selain itu peningkatan kemampuan organizational learning tenaga kerja terus tumbuh dan juga menciptakan keunggulan kompetitif organisasi.

menurut penelitian yang dilakukan oleh Mirkamali, Thani, & Alami (2011), bahwa kepemimpinan transformasional dapat memfasilitasi perubahan kognitif dan perilaku dalam anggota organisasi yang dihasilkan dari fase sebelumnya organization learning

Ketatnya persaingan bisnis saat ini menuntut organisasi untuk melakukan perubahan dan pengembangan di lingkungan organisasi baik di dalam maupun luar, salah satunya pengembangan dalam organizational learning, dengan semakin berkembangnya organizational learning di suatu organisasi maka akan meningkatkan kualitas kerja para anggota organisasi dengan begitu organisasi mampu bersaing atau bahkan memimpin persaingan di pasarnya.

Penelitian ini dilakukan karena adanya research gap atau adanya perbedaan dari hasil penelitian-penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Hsiu-Chuan Lin & Yuan-Duen Lee (2017) ; Seyyed Mohammad Mirkamali, Fatemeh Narenji Thani, Farnoosh Alami (2011) ; Sergio, Fernando, María (2014) ; Hsi-Chi Hsiao, Jen-Chia Chang (2010) menemukan bahwa ada pengaruh signifikan dan positif antara hubungan kepemimpinan transformasional, keterlibatan kerja, dan kepuasan kerja terhadap organizational learning. Akan tetapi pada penelitian yang dilakukan oleh Diansyah (2018) meneliti tentang pengaruh kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasi dan, pada penelitian tersebut

ditemukan hasil bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, Selanjutnya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan melalui komitmen organisasi adalah tidak signifikan begitu pula halnya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan melalui komitmen organisasi adalah juga tidak signifikan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang peningkatan organizational learning melalui kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja serta kepuasan kerja sebagai intervening, kemudian motivasi intrinsik sebagai variable intervening antara kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka pertanyaan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

- a. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja

- b. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi intrinsik
- c. Bagaimana pengaruh motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja
- d. Bagaimana pengaruh keterlibatan kerja terhadap kepuasan Kerja
- e. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap organizational learning
- f. Bagaimana pengaruh keterlibatan kerja terhadap organizational learning
- g. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap organizational learning

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

- a. Menguji pengaruh faktor kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja.
- b. Menguji pengaruh faktor kepemimpinan transformasional terhadap motivasi intrinsik.
- c. Menguji Pengaruh faktor Kepemimpinan transformasional terhadap organizational learning.
- d. Menguji pengaruh faktor motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja.
- e. Menguji pengaruh faktor keterlibatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

- f. Menguj pengaruh faktor keterlibatan kerja terhadap organizational learning.
- g. Menguji pengaruh fsktor kepuasan kerja terhdap organizational learning.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari tujuan yang telah dijabarkan di atas, diharapkan penelitian ini dapat memberikan beberapa manfaat seperti :

1. Manfaat Teoritis

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan peningkatan Organisasional learning melalui Kepemimpinan Transformasional dan Keterlibatan Kerja

b. Bagi Pihak Akademis

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan memperkaya bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan dibidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

c. Bagi Pihak Lain

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi UMKM yang menghadapi masalah serupa.

d. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia secara riil khususnya yang menyangkut kepemimpinan transformasional, keterlibatan kerja dan organizational.

2. Manfaat Praktis

Menjadi sumber informasi dan referensi bagi lembaga dan perusahaan – perusahaan lainya.