

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Semua organisasi membutuhkan kepemimpinan yang baik karena kepemimpinan sangat penting dalam sebuah organisasi. Kepemimpinan sangat penting dalam organisasi karena kepemimpinan bisa menentukan kemajuan organisasi itu sendiri. Oleh karena itu, sebuah organisasi harus memiliki kepemimpinan yang baik agar tujuan dari organisasi tersebut bisa dicapai. Sebaliknya, apabila organisasi memiliki kepemimpinan yang buruk maka organisasi itu akan mengalami kegagalan. Salah satu model kepemimpinan yang bisa digunakan untuk menentukan kemajuan organisasi adalah Kepemimpinan Transformasional. Kepemimpinan Transformasional didefinisikan sebagai pemimpin yang mampu memotivasi karyawannya agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai harapan yang diinginkan.

Organisasi harus memiliki pemimpin yang baik dan bisa memotivasi karyawannya untuk bekerja lebih baik maka kinerja karyawan akan lebih maksimal dan jika suatu organisasi memiliki pemimpin yang bisa memberikan fasilitas *Organizational Learning Capability* yang baik maka karyawan bisa mengembangkan ide-ide yang ada dan bisa memiliki kinerja yang maksimal.

Sebuah organisasi harus memfasilitasi pembelajaran organisasi untuk membantu para karyawannya agar bisa bekerja lebih baik lagi dan agar organisasi bisa siap ketika menghadapi para pesaing. Pembelajaran organisasional juga menjadi asset yang penting bagi organisasi karena

pengetahuan adalah asset yang dapat dikelola untuk berkontribusi inovasi bagi organisasi. *Organizational Learning Capability (OLC)* didefinisikan sebagai karakteristik organisasional dan manajerial yang memfasilitasi organisasi atau memungkinkan organisasi untuk belajar (Hult dan Ferrel, 1997).

Jika *Organizational Learning Capability (OLC)* tidak ada di dalam sebuah perusahaan maka perusahaan menjadi tidak maju dan karyawan tidak bisa menciptakan ide-ide atau inovasi yang baru dan berbeda dari organisasi lainnya. Dan kinerja karyawan menjadi tidak maksimal.

Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan sangat berpengaruh dari kinerja karyawan. Karena rendahnya kinerja karyawan dalam perilaku sehari-hari pada umumnya mencerminkan perilaku sebagai karyawan yang tidak loyal pada perusahaannya. Sebaliknya, apabila tingginya kinerja karyawan dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah diterapkan oleh organisasi. Untuk dapat memiliki kinerja yang tinggi dan baik, seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya harus memiliki keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang dimilikinya.

Dalam penelitian Camps dan Rodriguez (2011) peneliti mengatakan bahwa belum ada upaya untuk menghubungkan kepemimpinan transformasional, *Employability*, dan *Organizational Learning Capability* dan kinerja karyawan. Sehingga peneliti sekarang tertarik untuk meneliti kepemimpinan transformasional, *organizational learning capability* dan kinerja karyawan.

1.2 Objek Penelitian

Peneliti melakukan penelitian pada karyawan administrasi berbagai industri yang berada di Surabaya. Karena menurut peneliti, karyawan administrasi itu memiliki jenjang karir yang cenderung terhenti atau sulit mengalami peningkatan. Oleh karena itu peneliti ingin mengetahui bagaimana pemimpin bisa meningkatkan kinerja karyawan administrasi untuk tetap memiliki kinerja yang baik walaupun karir mereka tidak mengalami peningkatan melalui faktor *Organizational Learning Capability* (OLC).

Penelitian ini mereplikasi penelitian Camps dan Rodriguez (2011) dengan judul *Transformasional Leadership, Learning, and Employability Effects on Performance Among Faculty Members*. Penelitian terdahulu memiliki variabel Kepemimpinan Transformasional, *Employability*, *Organizational Learning Capability*, dan Kinerja Karyawan. Penelitian terdahulu dilakukan di Costa Rica dan objek penelitian dilakukan kepada sector pendidikan dan sebanyak 795 orang. Penelitian saat ini dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan dan Dimediasi Oleh *Organizational Learning Capability* pada Karyawan Administrasi di Surabaya. Pada penelitian ini tidak menggunakan variabel *Employability*. Penelitian ini memiliki objek penelitian Karyawan administrasi dan sebanyak 100 orang.

1.3 Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang ada maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap *Organizational Learning Capability* (OLC)?
2. Apakah *Organizational Learning Capability* (OLC) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah *Organizational Learning Capability* (OLC) memediasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap *Organizational Learning Capability* (OLC).
2. Untuk menganalisis apakah *Organizational Learning Capability* (OLC) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menganalisis apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4. Untuk menganalisis apakah *Organizational Learning Capability* (OLC) memediasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan

1.5 Manfaat Penelitian

1. Secara akademis

Untuk meningkatkan ilmu pengetahuan tentang gaya kepemimpinan transformasional dan meningkatkan ilmu tentang *Organizational Learning Capability* (OLC). Dan juga untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh *Organizational Learning Capability* (OLC).

2. Secara praktis

Untuk meningkatkan peran seorang pemimpin dan lebih bisa memahami tentang kemampuan pembelajaran organisasi.

1.6 Sistematika Skripsi

Dalam Penelitian ini, sistematika penulisan yang digunakan terdiri dari:

1. Bab 1: Pendahuluan

Pada bab ini memuat latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika skripsi.

2. Bab 2: Tinjauan Pustaka

Pada bab ini memuat landasan teori yang didalamnya berisi konsep kepemimpinan, kinerja dan kemampuan pembelajaran organisasi.

3. Bab 3 : Metode Penelitian

Pada bab ini memuat desain penelitian, identifikasi variable penelitian, definisi operasional variabel, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, dan pengukuran variabel, dan teknik analisis data.

4. Bab 4 : Pembahasan

Pada bab ini menjelaskan gambaran umum deskripsi objek penelitian, analisis data, dan interpretasi hasil analisis dari penelitian.

5. Bab 5 : Penutup

Pada bab ini memuat kesimpulan dan saran