

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kompetisi yang terjadi pada saat ini bersifat global ditandai dengan beberapa perubahan-perubahan pada social ekonomi menyebabkan perubahan struktur pada perusahaan. Perubahan dunia usaha yang relatif cepat disertai dengan perkembangan teknologi yang pesat serta perubahan tren ekonomi yang tidak dapat diprediksi; perusahaan harus cepat melakukan penyesuaian untuk praktik bisnisnya. Sumber daya manusia termasuk elemen penting dalam perubahan tersebut, karena sumber daya manusia menjadi benteng untuk perusahaan agar tetap bertahan di era globalisasi. Dalam keberlangsungan perusahaan sumber daya manusia memiliki kendali. Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

Keberhasilan mengacu pada kemampuan sumber daya manusia (Momeni et al., 2014) menjalankan tugas dan fungsinya, manusia selalu berperan aktif dan selalu dominan dalam setiap aktifitas organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, sekaligus penentu terwujudnya tujuan organisasi (Samsuni, 2017). Sumber daya terpenting bagi suatu organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang yang memberi tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka pada organisasi. Banyak definisi inovasi yang mendefinisikan inovasi sebagai: produksi, harmonisasi, dan penerapan kebaruan yang berhasil dalam nilai ekonomi dan social (Noviawati, 2016).

Inovasi sangat diperlukan bagi bisnis yang ingin berkembang dan mendapatkan keunggulan kompetitif (Momeni et al., 2014). Bagaimanapun, inovasi juga termasuk implementasi ide. Hal ini juga menunjukkan bahwa karyawan organisasi membantu menentukan dan membentuk konteks kerja yang berkontribusi pada inovasi organisasi melalui perilaku inovatif mereka dan implementasi ide (Taştan, 2013).

Tuntutan bagi organisasi agar menjadi inovatif dibandingkan organisasi lain menjadi lebih besar agar organisasi tersebut dapat terus bertahan dan berkompetisi memenuhi kebutuhan pasar atau nya. Organisasi yang inovatif juga akan lebih mudah menanggapi tantangan lingkungannya dengan lebih cepat dan lebih baik dibandingkan organisasi yang kurang inovatif (Etikariena & Muluk, 2014). Secara khusus, perilaku inovatif karyawan di tempat kerja dianggap sebagai prasyarat penting untuk kelangsungan hidup organisasi. Perilaku kerja yang inovatif adalah 'generasi yang disengaja, promosi, dan realisasi ide-ide baru dalam peran kerja, kelompok kerja atau organisasi, untuk mendapatkan keuntungan dari kinerja peran, kelompok atau organisasi(Hansen & Pihl-Thingvad, 2019).

Innovative Behavior (perilaku inovatif) karyawan didefinisikan sebagai kemampuan mereka menghasilkan dan menerapkan ide-ide baru dan berguna di tempat kerja (Newman et al., 2018). *Innovative Behavior* adalah sumber daya kunci untuk mempertahankan keunggulan kompetitif organisasi dan pembangunan berkelanjutan (Yu et al., 2018). Selain itu, *Innovative Behavior* individu tidak hanya perilaku kreatif tetapi mencakup promosi yang memadai

dan penerapan ide-ide kreatif. Inovasi dapat didefinisikan sebagai "menciptakan kombinasi baru". Perilaku inovatif setiap karyawan kurang mendapat perhatian (Miao et al., 2018). Hansen & Pihl-Thingvad, (2019) mengatakan bahwa mengejar solusi inovatif membawa banyak manfaat bagi organisasi publik seperti peningkatan efektivitas.

Mendorong perilaku inovatif karyawan, organisasi dapat memperoleh keefektifan dan efisiensi maksimum sambil menyediakan sumber daya lain yang diperlukan (Asurakkody & Shin, 2018). Para karyawan diharapkan untuk menyusun strategi perusahaan yang inovatif baik itu produk dan proses serta solusi efektif untuk masalah bisnis yang dihadapi dan memperthankan keunggulan kompetitif organisasi (De Clercq et al., 2016). Perilaku inovatif merupakan aktivitas individu yang berorientasi pada permunculan ide, pengenalan ide serta implementasi dari sesuatu yang dianggap baru dan memberikan keuntungan pada organisasi. Beberapa hasil penelitian menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif karyawan, salah satu faktor yang paling dominan adalah kepemimpinan transformasional (J. P. J. De Jong & Den Hartog, 2007).

Kepemimpinan transformasional merupakan sebuah gaya dalam memimpin dimana pada situasi tersebut para anggota atau pengikut memiliki kepercayaan kepada pemimpin mereka, adanya loyalitas serta rasa hormat dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik kepada pemimpin (Hidayat & Hilmiana, 2020). Kepemimpinan hanya berupa beberapa model secara eksplisit memperhitungkan kepemimpinan sebagai faktor penentu dalam hasil

tim (Gil et al., 2005). Seorang pemimpin harus bisa berperan sebagai figur yang kharismatik, visioner, dan mampu memberikan pemahaman pentingnya arti sebuah tugas/pekerjaan terhadap anggotanya, karakter tersebut terdapat pada pemimpin yang transformasional (Wardianto & Hendrati, 2015). Barling et al., (2008) mengatakan bahwa karisma itu sendiri biasanya dianggap 'nilai netral,' itu adalah kemampuan pemimpin karismatik (sering digunakan secara sinonim dengan pemimpin transformasional) untuk menggunakan pengaruh mereka baik untuk tujuan altruistik atau melayani diri sendiri yang telah mempertanyakan etika kepemimpinan tersebut.

Kepemimpinan transformasional memotivasi para karyawan untuk melakukan lebih dari yang diharapkan oleh para karyawan sebelumnya. Pemimpin transformasional juga mengubah budaya organisasi (Krishnan, 2005). Mostafa et al., (2015) mengemukakan empat dimensi kepemimpinan transformasional yaitu pengaruh yang diidealkan, pertimbangan individual, stimulasi intelektual, dan motivasi inspirasional. Kepemimpinan bergantung pada konteks dimana pemimpin dan karyawannya berinteraksi. Bass et al., (2003) berpendapat bahwa "Kepemimpinan transformasional lebih cenderung mencerminkan nilai-nilai sosial dan muncul di saat-saat sulit dan berubah sementara kepemimpinan transaksional lebih cenderung diamati dalam masyarakat yang tertata dengan baik".

Besar dan kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan (Noviawati, 2016). Motivasi berprestasi didefinisikan sebagai usaha mencapai

sukses atau berhasil dalam kompetisi dengan suatu ukuran keunggulan yang dapat berupa prestasi orang lain maupun prestasi sendiri (T. Haryanti, 2017). Sementara menurut (Kahpi et al., 2017) mengungkapkan motivasi berprestasi *“Need for achievement refers to an individual’s desire for significant accomplishment, mastering of skills, control, or high standards. The term was first used by Henry Murray and associated with a range of actions. The include: intense, prolonged, and repeated efforts to accomplish something difficult”*. Teori di atas mengacu bahwa motivasi berprestasi pada keinginan individu agar berprestasi secara signifikan, control, penguasaan ketrampilan atau standar yang tinggi.

Kebutuhan akan prestasi adalah elemen yang penting yang harus di tumbuh dan kembangkan dalam rangka meningkatkan motivasi kerja karena akan meningkatkan kompetensi dan keunggulan sehingga menghasilkan kinerja yang produktif dalam pelaksanaan tugas dan perannya (Aljuhri & Indonesia, 2012). Motivasi berprestasi adalah suatu dorongan yang terdapat dalam diri seseorang yang selalu berusaha atau berjuang untuk meningkatkan atau memelihara kemampuannya setinggi mungkin dalam semua aktivitas dengan menggunakan standar keunggulan. Setiap orang pasti memiliki dorongan untuk berubah menjadi sebuah kebutuhan untuk memuaskan dirinya.

Konsep *self efficacy* ini terkait dengan penilaian individu tentang kemampuan mereka untuk melakukan pekerjaan atau beradaptasi dengan kondisi tertentu. Individu dengan *self efficacy* yang kuat memiliki

kepercayaan diri yang tinggi tentang bagaimana dia dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan mencapai kinerja yang tinggi (Sulistiowati, 2018). *Self efficacy* (efikasi diri) yang dirasakan berkaitan dengan keyakinan orang terhadap kemampuan mereka untuk memengaruhi peristiwa yang memengaruhi kehidupan mereka. Keyakinan inti ini adalah dasar dari motivasi manusia, pencapaian kinerja, dan kesejahteraan emosional (Saeid & Eslaminejad, 2016). Kesuksesan membangun keyakinan didalam diri merupakan cara paling efektif untuk dapat memberi dorongan dan rasa keberhasilan yang diperoleh besar serta dapat mengikis kegagalan yang sering terjadi di fase awal pengembangan kometensi. *Self efficacy* berkaian dengan teori Rotter, teori ini mendukung bahwa orang berbeda menurut tingkat tanggung jawab yang mereka terima atas peristiwa, konsekuensi, dan peluang dalam hidup mereka(Khan et al., 2015). Honicke & Broadbent, (2016) mengemukakan bahwa self-efficacy (SE) adalah komponen utama dan mengacu pada penilaian individu atas kemampuan mereka untuk mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang diinginkan.

Self efficacy (efikasi diri) berfungsi sebagai prediktor kuat motivasi, emosi, dan perilaku individu di semua domain fungsi (Ahn et al., 2016). Ekspektasi hasil dan *self efficacy* (keyakinan bahwa perilaku akan memiliki efek yang diinginkan) mempengaruhi perubahan perilaku (D'Souza et al., 2017). Self efficacy sangat penting karena *self efficacy* akan mempengaruhi individu dalam melakukan suatu pekerjaan yang untuk mencapai tujuan,

termasuk memperkirakan hal akan akan mungkin terjadi. Dengan adanya *self efficacy* yang tinggi karyawan pun akan memiliki motivasi yang tinggi pula demi tercapainya tujuan perusahaan (Aditya & Ardana, 2016).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh NARDO et al., (2018) menunjukkan hasil kepemimpinan transformasional berpengaruh tidak signifikan terhadap perilaku inovatif. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak memberikan kontribusi terhadap perilaku inovatif karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif, hal ini memiliki perbedaan mendasar dengan hasil penelitian Hidayat & Hilmiana, (2020) yang menunjukkan bahwa Transformational leadership memiliki pengaruh signifikan terhadap *innovative behavior*. Lalu penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Reddiyannor, (2018) Menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara Motivasi berprestasi terhadap perilaku inovatif. Terdapat hal yang menarik dalam penelitian ini yaitu hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya kesenjangan hasil penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif menjadi motivasi peneliti untuk menguji kembali.

Berdasarkan penjelasan dalam latar belakang, penulis kemudian tertarik untuk melakukan penelitian lebih mendasar, maka penulis mengambil judul penelitian sebagai berikut “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Berprestasi Terhadap *Innovative Behavior* Dengan *Self Efficacy* Sebagai Variabel Mediasi pada PT TELKOM Witel Solo”

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di yang telah dijelaskan, maka pembahasan permusan masalah yang di angkat yaitu :

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap *self efficacy* pada PT TELKOM Witel Solo?
2. Apakah motivasi berprestasi berpengaruh terhadap *self efficacy* pada PT TELKOM Witel Solo?
3. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap *innovative behavior* pada PT TELKOM Witel Solo?
4. Apakah motivasi berprestasi berpengaruh terhadap *innovative behavior* pada PT TELKOM Witel Solo?
5. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap *innovative behavior* pada PT TELKOM Witel Solo?
6. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap *innovative behavior* yang dimediasi oleh *self efficacy* pada PT TELKOM Witel Solo?
7. Apakah motivasi berprestasi berpengaruh terhadap *innovative behavior* yang dimediasi oleh *self efficacy* pada PT TELKOM Witel Solo ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah yang telah dijelaskan, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh Kepemimpinan

Trafoformasional terhadap *self efficacy* pada PT TELKOM Witel Solo.

2. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh motivasi berprestasi terhadap *self efficacy* pada PT TELKOM Witel Solo.
3. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh Kepemimpinan Trafoformasional terhadap *innovative behavior* pada PT TELKOM Witel Solo.
4. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh motivasi berprestasi terhadap *innovative behavior* pada PT TELKOM Witel Solo.
5. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh *self efficacy* terhadap *innovative behavior* pada PT TELKOM Witel Solo.
6. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh *self efficacy* sebagai mediasi antara Kepemimpinan Trafoformasional terhadap *innovative behavior* pada PT TELKOM Witel Solo.
7. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh *self efficacy* sebagai mediasi antara motivasi berprestasi terhadap *innovative behavior* pada PT TELKOM Witel Solo.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan pada tujuan penelitian, maka manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi untuk penelitian-penelitian berikutnya, sehingga dapat memperbaiki dan menyempurnakan penelitian ini.

2. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan mampu memberika kontribusi bagi instansi terutama kepada karyawan agar meningkatkan kepemimpinan transformasional dan motivasi berprestasi sehingga menimbulkan *innovative behavior* serta kinerja senantiasa meningkat pada PT TELKOM Witel Solo.

3. Bagi Penulis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman yang didapatkan melalui interkasi public sebagai upaya meningkatkan serta menerapkan teori yang di dapat.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan dalam penelitian ini sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini akan menjalaskan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini akan menjelaskan mengenai teori teori yang digunakan dalam penelitian. Kemudian akan menyertakan penelitian terdahulu sebagai pendukung penelitian yang saat ini dilakukan.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini akan menjelaskan mengenai jenis penelitian, definisi operasional dan pengukuran variable, data dan sumber data, metode pengumpulan data, desain pengambilan sampel, dan analisis data.

BAB IV: HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan menjelaskan mengenai sejarah singkat, karakteristik responden, analisis data, dan pembahasan.

BAB V: PENUTUP

Berisi kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan saran.