

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Bertumbuh, berkembang dan bertahan merupakan salah satu tujuan mengapa organisasi didirikan (Jung dkk, 2003). Ketika organisasi mampu dan berhasil untuk melakukan pertumbuhan dan pengembangan pada setiap bagian di dalam organisasi, organisasi akan tetap bertahan meskipun persaingan industri semakin ketat. Tetapi kenyataannya tidak sedikit organisasi yang tidak dapat mencapai tujuan tersebut dikarenakan kalah dalam persaingan industri (Jung dkk, 2003).

Untuk menghindari kegagalan dalam persaingan industri, organisasi melakukan banyak cara yang salah satunya yaitu melakukan inovasi organisasi. Inovasi melalui kreativitas merupakan salah satu faktor penting untuk mencapai keberhasilan dan keunggulan kompetitif suatu organisasi (Woodman dkk dalam Hsiao & Chang, 2011). Lebih lanjut, Jung dkk (2003) mengatakan bahwa salah satu faktor untuk mencapai keberhasilan yaitu karena inovasi organisasi berfungsi agar sebuah organisasi dapat bertahan hidup, bersaing, tumbuh dan memimpin (Jung dkk, 2003).

Definisi secara luas menyatakan inovasi merupakan sebuah keberhasilan pelaksanaan ide-ide yang kreatif dalam sebuah organisasi (Gumusluoglu & Ilsev, 2009). Memiliki ide-ide kreatif dan berkembang yang melampaui keadaan awal dapat mendukung pelaksanaan positif dari program-program baru, pengenalan produk baru atau layanan baru dalam organisasi (Alfiri, 2012). Menurut De Jong dalam Khan, Rehman dan Fatima (2009) proses inovasi meliputi penciptaan merek baru, produk, jasa dan proses, dan akan berdampak terhadap pembangunan ekonomi.

Inovasi organisasi sendiri tidak lepas dari peran seorang pemimpin. Secara konseptual, inovasi organisasi dapat terjadi yaitu karena pengaruh dari pemimpin. Pemimpin suatu organisasi dapat mempengaruhi kreativitas karyawan dan inovasi organisasi dalam cara yang berbeda dikarenakan secara tidak langsung, pemimpin dapat mendukung kreativitas dengan membentuk lingkungan kerja yang mendorong karyawan untuk mencoba pendekatan yang berbeda tanpa perlu khawatir dihukum hanya karena hasil yang tidak baik (Jung, Chow & Wu, 2003).

Inovasi organisasi dapat dipengaruhi oleh pemimpin dalam beberapa cara. Pertama, mereka mendefinisikan dan mengetahui konteks dari pekerjaan mereka dimana karyawan berinteraksi untuk menentukan tujuan, masalah dan solusi. Kedua, dengan pengartikulasian visi jangka panjang melalui hasil pekerjaan jangka pendek, pemimpin juga dapat mengarahkan karyawan untuk melakukan proses kerja yang inovatif. (Amabile dkk dalam Jung, Yukl dalam Jung, Chow & Wu, 2003).

Amabile (dalam Jung, Chow & Wu, 2003) juga mengidentifikasi tiga faktor sebagai hal yang penting: kapasitas intelektual individu (kemampuan berpikir kreatif), keahlian berdasarkan pengalaman masa lalu, dan kreativitas lingkungan kerja yang kondusif. Oldham dan Cummings (dalam Khan, Rehman & Fatima, 2009) telah mengidentifikasi atribut kreativitas pribadi yang relevan serta karakteristik dari konteks organisasi seperti kompleksitas pekerjaan, supervisi suportif, dan pengawasan pengendalian.

Diantara faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kreatif dan kinerja karyawan, kepemimpinan telah diidentifikasi oleh banyak peneliti sebagai salah satu yang paling penting (Amabile dkk dalam Jung, Chow & Wu, 2003).

Peneliti menemukan bahwa kepemimpinan merupakan salah satu dari sebagian besar faktor penting yang mempengaruhi inovasi organisasi (Mumford dkk dalam Khan, Rehman &

Fatima, 2009; Jung, Amabile, Mumford dan Gustafson dalam Khan, Rehman & Fatima, 2009). Kepemimpinan sendiri merupakan mendefinisikan kepemimpinan sebagai sebuah hubungan yang saling mempengaruhi diantara pemimpin dan pengikut (bawahan) yang menginginkan perubahan nyata yang mencerminkan tujuan bersama (Rost dalam Safaria dalam Khoirusmadi (2011).

Rost dalam Safaria (2004) mendefinisikan kepemimpinan sebagai sebuah hubungan yang saling mempengaruhi diantara pemimpin dan pengikut (bawahan) yang menginginkan perubahan nyata yang mencerminkan tujuan bersama.

Sejumlah temuan penelitian melaporkan bahwa terdapat hubungan antara perilaku pemimpin tertentu dan atau gaya kepemimpinan dan kreativitas dalam organisasi serta menunjukkan bahwa pemimpin transformasional memperkuat pengikut mereka dan membentuk iklim inovasi (Jung & Sosik dan Jung dkk dalam Hsiao & Chang, 2011).

Dalam proses kerja yang terjadi di dalam organisasi, kepemimpinan transformasional secara positif berhubungan dengan kreatifnya seorang pengikut (Shin & Zhou, 2003). Selain itu, Gumusluoglu dan Ilsev (2009) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional menjadi penentu suksesnya sebuah inovasi organisasi.

Menurut Howell dan Avolio dalam Alrifi (2012), kepemimpinan transformasional mendorong inovasi dan kreativitas dan menciptakan keuntungan bagi kinerja organisasi. Bass (dalam Sharifirad, 2013) mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai salah satu yang memotivasi pengikutnya untuk melakukan lebih dari yang pada awalnya diharapkan yang dapat dilakukan.

Beberapa studi empiris juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan penentu inovasi yang penting. Ada banyak bukti studi empiris yang mendukung

kesimpulan bahwa transformasional kepemimpinan memberikan kontribusi untuk inovasi organisasi (Chia & Chang, 2012) dan sejumlah penelitian telah menunjukkan bahwa transformasional kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif pada inovasi organisasi melalui pengaruhnya terhadap persepsi pengikut dari dukungan untuk inovasi (Gumusluoglu & Ilsev, 2009).

Kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi inovasi organisasi karena peran pemimpin transformasional yaitu mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu hingga pada akhirnya bawahan akan termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan (Bass, 1998). Ketika pemimpin berhasil membuat bawahan termotivasi, maka hal tersebut dapat memberikan suasana yang inovatif bagi para pengikut (Jung & Sosik dan Jung dkk dalam Hsiao & Chang, 2011).

Berdasarkan uraian yang telah disebutkan di atas, maka peneliti bermaksud untuk meneliti kembali hubungan antara kepemimpinan transformasional dan inovasi organisasi dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Inovasi Organisasi.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

Apakah kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh terhadap inovasi organisasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengumpulkan data-data yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan transformasional dan inovasi organisasi, dengan tujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap inovasi organisasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan memberikan kegunaan bagi:

a) Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan bisa dijadikan acuan dan arahan bagi seorang pemimpin di dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif sehingga memberikan sebuah kontribusi bagi perusahaan melalui inovasi di dalam organisasi.

b) Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan bisa membantu para akademisi untuk mengembangkan penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap inovasi organisasi.

c) Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan peneliti dapat mengetahui lebih dalam mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap inovasi organisasi.