

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kepemimpinan ialah ilmu yang bersifat komprehensif yang mampu mempelajari, mengawasi serta mengarahkan orang lain untuk dapat melaksanakan tugas sesuai dengan perintah dan tujuan suatu perusahaan. Kepemimpinan transformasional adalah gaya manajerial yang berupaya mencapai tujuan untuk menginspirasi karyawan dengan pidato karismatik, motivasi, dan stimulasi intelektual. Untuk mewujudkan kinerja yang di harapkan setiap perusahaan menerapkan sistem kepemimpinan maupun metode yang berbeda-beda untuk memberikan motivasi maupun stimulasi yang berdampak pada kinerja karyawan. Kepemimpinan sangat berpengaruh pada motivasi karyawan. Xiaomeng dan Kathryn (2010) menyatakan kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada sebuah perusahaan dengan pemberian motivasi kerja yang dijadikan sebagai variabel mediasi.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam pencapaian tujuan dan keberhasilan suatu perusahaan sangat di butuhkan karakteristik kepemimpinan yang efektif, Kepemimpinan yang baik dan efektif menjadi pedoman dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Kepemimpinan transformasional adalah bentuk kepemimpinan yang mampu mendorong para pengikutnya ke tingkat kinerja yang lebih tinggi (Herminingsih, 2020). Kepemimpinan transformasional mengidentifikasi motivasi, kebutuhan dan nilai atasan dan bawahan dengan harapan memberi kenyamanan kepada seluruh anggota kelompok (Wardani, N. K., & Eliyana, 2020).

Sosial Enterperensip adalah seseorang yang mampu berinovasi dan memberikan solusi terhadap masyarakat terutama dalam masalah sosial dengan mampu memberikan inovasi maupun perubahan dengan berbagai pendekatan maupun peningkatan sistem perusahaan yang mampu memberikan solusi terhadap sosial masyarakat (Rabbani Dkk, 2014: 8)

Pembelajaran organisasi sebagai serangkaian tindakan (perolehan pengetahuan, distribusi informasi, interpretasi informasi, dan organisasi memori) dalam organisasi yang secara sengaja dan tidak sengaja mempengaruhi perubahan organisasi yang positif. Di dalam Selain itu, Zollo dan Winter mendefinisikan organisasi belajar sebagai kemampuan kolektif berdasarkan pengalaman dan proses kognitif dan melibatkan perolehan pengetahuan, berbagi pengetahuan, dan pemanfaatan pengetahuan. Saat ini, pembelajaran organisasi dijelaskan dalam konteks manajemen strategis, dan dianggap sebagai sumber keunggulan kompetitif.

Dalam penelitian Ali Nourozy (2012), Menunjukkan gaya kepemimpinan dan pembelajaran organisasi keduanya memiliki pengaruh positif pada inovasi perusahaan untuk meningkatkan capaian sesuai dengan yang di harapkan. Liao (2017) juga menemukan pembelajaran organisasi mempengaruhi inovasi secara langsung, kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh langsung dan positif terhadap pembelajaran organisasi dan pengaruh tidak langsung terhadap inovasi organisasi melalui pembelajaran organisasi di perusahaan.

Organisasi pembelajaran adalah organisasi yang mampu memberikan kesempatan kepada seluruh anggotanya untuk meningkatkan diri untuk mencapai keberhasilan individu yang mampu membawa keberhasilan organisasi (Yuesti, A & Sumatra, 2017).

CV Jaya Tehnik merupakan perusahaan yang bergerak di bidang permesinan dan bubut berdiri sejak tahun 2000. CV Jaya Tehnik selalu berupaya untuk menciptakan kinerja karyawan yang optimal melalui berbagai cara seperti penerapan peraturan perusahaan. Pegawai di lingkungan CV Jaya Tehnik selalu di tuntut untuk mampu melakukan kinerja secara optimal, namun masih terdapat kendala yang dihadapi sehingga sulit mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti dilapangan, mendapatkan bahwa capaian perusahaan belum optimal dimana masih terdapat kendala perusahaan yang belum mampu menjalankan tujuan sosial dimasyarakat, peningkatan beban kerja yang diikuti kurangnya pemberian dukungan motivasi pimpinan perusahaan serta kurangnya pemberian fasilitas peningkatan keterampilan karyawan yang belum optimal sehingga perusahaan tidak mampu mencapai target yang diharapkan. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara sosial enterprenship, kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui organisasi pembelajaran agar lebih meningkatkan hubungan sosial enterprenship, perubahan gaya kepemimpinan serta penerapan organisasi pembelajaran yang baik dan efektif sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka berbagai penelitian telah dilakukan diantaranya (Akhtar, 2011) dalam penelitiannya telah membuktikan bahwa kewirausahaan sosial berdampak pada perkembangan perusahaan. (Noruzi A et, al 2013) melakukan studi terkait hubungan antara kepemimpinan transformasional, pembelajaran organisasi, manajemen pengetahuan dan kinerja organisasi penyelidikan empiris perusahaan manufaktur, Dalam penelitian lain mengenai topik tersebut yang dilakukan oleh Tareq Ghaleb pada tahun 2016 juga menemukan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan (Anggreany Hustia, 2020) mengenai disiplin kerja dalam kaitannya terhadap kinerja karyawan membuktikan bahwa terdapat kaitan antara kinerja karyawan terhadap pencapaian perusahaan, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dilakukan Asri Warnanti dan Firstly Dito Pranata (2014) yang menyatakan bahwa ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja karyawan faktor-faktor tersebut perlu dikendalikan karena dapat meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Obeso, M. et al (2020) dalam penelitiannya telah membuktikan pengaruh organisasi pembelajaran terhadap kinerja karyawan serta Aragon-Correa dalam penelitiannya menunjukkan pembelajaran organisasi memiliki dampak yang kuat pada kinerja. Dalam penelitian lain.

Berdasarkan adanya permasalahan dan kesamaan penelitian yang di uraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul

“Sosial Enterperensip dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organisasi Pembelajaran”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

- 1.2.1 Apakah pengaruh sosial enterperensip terhadap kinerja karyawan di CV Jaya Tehnik samarinda ?
- 1.2.2 Apakah pengaruh Kepemimpinan tranformasional terhadap kinerja karyawan di CV Jaya Tehnik samarinda ?
- 1.2.3 Apakah kinerja karyawan berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan di CV Jaya Tehnik samarinda ?
- 1.2.4 Apakah pengaruh organisasi pembelajaran terhadap kinerja perusahaan di CV Jaya Tehnik samarinda ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah maka penelitian ini bertujuan untuk :

- 1.3.1 Untuk menganalisis apakah sosial enterperensip berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Jaya Tehnik Samarinda.
- 1.3.2 Untuk menganalisis apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Jaya Tehnik Samarinda.
- 1.3.3 Untuk menganalisis apakah kinerja karyawan berpengaruh terhadap perusahaan CV Jaya Tehnik Samarinda.
- 1.3.4 Untuk menganalisis apakah organisasi pembelajaran berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Jaya Tehnik.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan penulis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.4.1 Bagi CV Jaya Tehnik Samarinda

Sebagai bahan pertimbangan semoga dengan adanya penelitian ini, dari pihak perusahaan bisa lebih baik lagi untuk mempertimbangkan penerapan kepemimpinan tranformasional, sosial enterperensip, terhadap kinerja karyawan yang lebih baik lagi melalui organisasi pembelajaran.

1.4.2 Bagi Karyawan CV Jaya Tehnik Samarinda

Sebagai bahan masukan bagi karyawan agar dapat lebih baik lagi dalam meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan perusahaan.

1.4.3 Bagi Peneliti

Sebagai bahan untuk ilmu pembelajaran di bangku perkuliahan dan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan serta kemampuan penelitian.