BAB 1
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam era persaingan bisnis yang semakin dinamis, perusahaan dituntut untuk mampu beradaptasi terhadap perubahan lingkungan eksternal yang cepat, baik dari sisi teknologi, preferensi konsumen, maupun kondisi ekonomi. Di era globalisasi, semakin penting untuk menjaga, meningkatkan, dan mengoptimalkan kinerja karyawan (Rodríguez-Sánchez et al., 2020). Menilai dan meningkatkan Kinerja karyawan penting bagi keberhasilan organisasi. Kinerja didefinisikan sebagai kapasitas seseorang untuk memenuhi harapan, tujuan kerja, dan target pekerjaan (Atatsi et al., 2019). Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam upaya perusahaan mencapai tujuannya. Kinerja digunakan oleh manajemen perusahaan dalam evaluasi berkala terhadap efektivitas operasional organisasi dan karyawan berdasarkan kriteria, standar, dan tujuan yang telah ditetapkan (Ikhram dan Fathoni, 2022).

Persaingan antar perusahaan saat ini semakin ketat, salah satu faktor penting yang harus dilakukan adalah menciptakan inovasi. Inovasi yang terencana dan secara terus menerus akan menghasilkan produk dan layanan yang berkualitas, hal ini akan berdampak pada peningkatan daya saing organisasi dan dapat menjamin keberlanjutan organisasi dalam persaingan yang semakin ketat. Menurut Purwanto et al. (2023) inovasi dalam suatu organisasi tidak dapat dipisahkan dari sumber daya manusia, karena salah satu faktor utama yang

menjalankan proses inovasi dalam organisasi adalah sumber daya manusia (Klein, 2023). Kadiyono et al. (2020)

menunjukkan bahwa perilaku inovatif merupakan suatu hal yang dapat dilatih dan dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu. Perusahaan yang mendukung perilaku inovatif Karyawan memainkan peran kunci dalam keberlanjutan bisnis (Jankelová dkk., 2021). Perilaku Kerja Inovatif sangat penting bagi keberlanjutan bisnis, karena ekspresi kreatif Karyawan di tempat kerja bermanfaat bagi inovasi produk, layanan, dan organisasi (Andri dkk., 2020). Di tengah persaingan bisnis yang ketat dan transformasi digital yang pesat, setiap Karyawan diharapkan memiliki Perilaku Kerja Inovatif yang tinggi untuk meningkatkan inovasi perusahaan. Para pemimpin, sebagai pemengaruh signifikan terhadap inovasi, secara langsung maupun tidak langsung berpartisipasi dalam keputusan penting organisasi (Khoirotunnisa, 2024). Perilaku kepemimpinan secara signifikan menentukan kreativitas dan inovasi individu di lingkungan kerja (Koh dkk., 2019). Kemampuan organisasi untuk berinovasi dan mempertahankan kinerja unggul sangat bergantung pada kualitas kepemimpinan yang diterapkan di dalam perusahaan. Salah satu gaya kepemimpinan yang banyak dikaitkan dengan peningkatan inovasi dan kinerja organisasi adalah kepemimpinan transformasional (*transformational leadership*).

Kepemimpinan transformasional berperan penting dalam menginspirasi dan memotivasi Karyawan untuk melampaui kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi. Pemimpin yang transformasional mampu menanamkan visi, memberikan teladan, dan membangun kepercayaan serta hubungan

emosional yang kuat dengan bawahannya. Dalam konteks organisasi modern, gaya kepemimpinan ini diyakini dapat meningkatkan inovasi Karyawan , yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja perusahaan. Pemimpin mampu memperoleh kepercayaan, loyalitas dan rasa hormat yang tinggi dari anggotanya, bahkan anggota di organisasi secara sukarela melakukan lebih dari yang seharusnya mereka lakukan. Alt (2023) menjelaskan pemimpin transformatif mampu membuat Karyawan memprioritaskan tujuan dan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi dan mempunyai komitmen yang kuat terhadap pencapaian tujuan visi organisasi. Hal positif ini pada akhirnya akan berkorelasi positif dengan kinerja individu dan organisasi. Namun terdapat hasil penelitian yang berbeda terkait pengaruh kepemimpinan transformasional pada perilaku kerja inovatif. Beberapa penelitian menemukan bahwa kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku inovatif (Knezoviÿ & Drkiÿ, 2021), Sebaliknya, penelitian lain menunjukkan terdapat pengaruh positif kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif (Bauwens dkk., 2023; Sharif dkk., 2024). Perbedaan hasil ini memerlukan investigasi lebih lanjut tentang pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif, terutama dalam konteks pencapaian kinerja dalam perusahaan.

Selain itu, hubungan antara pemimpin dan bawahan juga memiliki peranan penting dalam efektivitas kepemimpinan. Konsep *Leader-Member Exchange* (LMX) menjelaskan bahwa kualitas hubungan antara pemimpin dan anggota tim dapat memengaruhi sejauh mana pengaruh kepemimpinan dapat diterapkan secara

efektif. Organisasi membutuhkan pemimpin yang tidak hanya fokus pada arah, visi, dan keharmonisan dengan lingkungan tetapi juga pada interaksi positif sehari-hari dengan Karyawan . Interaksi ini dapat memberikan dukungan Karyawan , kesempatan untuk pengembangan pertumbuhan pribadi, tingkat kepuasan yang lebih tinggi, dan rasa kohesi secara keseluruhan dalam perusahaan (Afsar et al., 2020). Karyawan merupakan elemen berharga bagi pengetahuan dan kinerja yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan, misi, dan strategi organisasi, sementara kinerja organisasi merupakan perwujudan hasil kinerja kolektif Karyawan (Berberoglu, 2018).

Berbeda dengan kepemimpinan transformasional yang berfokus pada kemampuan pemimpin untuk mengubah Karyawan nya dengan menginspirasi bawahannya, hubungan antara pemimpin dan bawahan lebih mungkin mempengaruhi kinerja karyawan (Bakker et al.,2022). Karena kualitas positif dari hubungan antara pemimpin dan Karyawan , seperti rasa hormat terhadap keterampilan dan pengetahuan satu sama lain, loyalitas satu sama lain dan kepentingan bersama (Alblooshi et al., 2021), hubungan ini dapat digunakan sebagai faktor penting untuk meningkatkan motivasi Karyawan dan mendorong inovasi (Zhou & Wu, 2018). Hubungan yang berkualitas tinggi antara pemimpin dan Karyawan akan mendorong komunikasi yang terbuka, kepercayaan, dan komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi. Dengan demikian, LMX dapat berperan sebagai variabel mediasi yang menjembatani pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap inovasi dan kinerja karyawan .

PT. Aceh Mandiri Utama (AMU) sebagai salah satu dealer resmi Yamaha di Kota Lhokseumawe merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang penjualan dan layanan purna jual kendaraan bermotor. Dalam menghadapi persaingan industri otomotif yang ketat, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kualitas pelayanan, memperkuat inovasi dalam strategi pemasaran, dan menjaga kinerja karyawan agar tetap optimal. Untuk mencapai hal tersebut, dibutuhkan kepemimpinan yang mampu memotivasi Karyawan , membangun hubungan kerja yang harmonis, serta menumbuhkan semangat inovasi di lingkungan kerja. Namun, dalam praktiknya, tantangan seperti kurangnya komunikasi dua arah antara pimpinan dan Karyawan , terbatasnya inisiatif inovasi dari Karyawan lini depan, serta kesenjangan dalam pemahaman visi perusahaan masih dapat ditemui. Kondisi ini menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut untuk memahami bagaimana kepemimpinan transformasional dapat memengaruhi inovasi dan kinerja karyawan melalui kualitas hubungan pemimpin-anggota (*Leader-Member Exchange*) di PT. Aceh Mandiri Utama.

Mendorong kinerja karyawan dan budaya perilaku kerja inovatif di kalangan karyawan merupakan strategi penting bagi bisnis yang berupaya untuk berkembang di lingkungan bisnis otomotif yang sangat kompetitif . Oleh karena itu, pemahaman komprehensif tentang penyebab mendasar dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan proses kerja inovatif dalam bisnis sangatlah penting. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap inovasi dan kinerja karyawan yang dimediasi oleh *Leader-Member Exchange* (LMX) pada PT. Aceh Mandiri

Utama. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara teoretis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, maupun secara praktis sebagai masukan bagi manajemen perusahaan dalam meningkatkan efektivitas kepemimpinan dan kinerja organisasi.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap inovasi karyawan pada PT. Aceh Mandiri Utama?
2. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Aceh Mandiri Utama?
3. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap *Leader-Member Exchange* (LMX) pada PT. Aceh Mandiri Utama?
4. Apakah *Leader-Member Exchange* (LMX) berpengaruh terhadap inovasi karyawan pada PT. Aceh Mandiri Utama?
5. Apakah *Leader-Member Exchange* (LMX) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Aceh Mandiri Utama?
6. Apakah *Leader-Member Exchange* (LMX) memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap inovasi pada PT. Aceh Mandiri Utama?
7. Apakah *Leader-Member Exchange* (LMX) memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Aceh Mandiri Utama?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap inovasi karyawan pada PT. Aceh Mandiri Utama.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Aceh Mandiri Utama.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *Leader-Member Exchange* (LMX) pada PT. Aceh Mandiri Utama.
4. Untuk mengetahui pengaruh *Leader-Member Exchange* (LMX) terhadap inovasi karyawan pada PT. Aceh Mandiri Utama.
5. Untuk mengetahui pengaruh *Leader-Member Exchange* (LMX) terhadap kinerja karyawan pada PT. Aceh Mandiri Utama?
6. Untuk mengetahui pengaruh mediasi *Leader-Member Exchange* (LMX) pada hubungan kepemimpinan transformasional terhadap inovasi pada PT. Aceh Mandiri Utama.
7. Untuk mengetahui pengaruh mediasi *Leader-Member Exchange* (LMX) pada hubungan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Aceh Mandiri Utama.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan Perilaku Organisasi. Hasil penelitian ini dapat memperkaya literatur terkait hubungan antara kepemimpinan transformasional, *Leader-Member Exchange* (LMX), inovasi, dan kinerja karyawan , serta memperkuat temuan empiris mengenai peran mediasi LMX dalam konteks organisasi bisnis di Indonesia, khususnya sektor otomotif.

2. Manfaat Praktis

   Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen PT. Aceh Mandiri Utama dalam mengembangkan strategi kepemimpinan yang efektif untuk meningkatkan kualitas hubungan antara pemimpin dan bawahan, menumbuhkan budaya inovatif di lingkungan kerja, serta mendorong peningkatan kinerja karyawan secara menyeluruh.

3. Manfaat Akademik

   Bagi mahasiswa, dosen, dan peneliti lainnya, penelitian ini dapat dijadikan referensi dalam melakukan kajian lanjutan mengenai variabel-variabel yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, hubungan interpersonal dalam organisasi, serta dampaknya terhadap inovasi dan kinerja.