

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kepemimpinan Transformasional

2.1.1 Definisi Kepemimpinan Transformasional

Pemimpin adalah seorang individu yang memiliki kecakapan dan kelebihan dalam suatu hal sehingga mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama melakukan aktivitas tertentu sebagai upaya pencapaian tujuan bersama (Kartono, 1994). Hasibuan (2001) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah seni seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya sehingga mampu bekerja sama dan produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai gaya kepemimpinan yang meningkatkan kesadaran untuk mementingkan kepentingan bersama antara anggota organisasi dan membantu karyawan untuk mencapai tujuan bersama (García-morales *et al.*, 2012). Sedangkan Yukl (2005) menjelaskan kepemimpinan transformasional sering didefinisikan melalui dampaknya pada peningkatan sikap saling kerjasama dan mempercayai, kemajuan diri secara kolektif, dan pembelajaran tim. Menurut Asfar dan Badir (2014) kepemimpinan transformasional adalah kemampuan pemimpin untuk membangkitkan pengikutnya dengan mempertanyakan setiap keputusan yang akan diambil dan menangani tugas yang menantang, memberikan perhatian pada pengikutnya dengan memperhatikan kebutuhan untuk mencapai tujuan organisasi serta memberikan dorongan atau motivasi untuk percaya atas kemampuan yang dimiliki.

Menurut Bass (dalam Robbins & Judge, 2007) kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang diindividualkan dan memiliki kharisma. Sedangkan menurut Newstrom dan Bass (dalam Sadeghi & Pihie, 2012) pemimpin transformasional memiliki beberapa komponen perilaku tertentu, diantaranya adalah integritas dan keadilan, menetapkan tujuan yang jelas, memiliki harapan yang tinggi, memberikan dukungan dan pengakuan, membangkitkan emosi pengikut, dan membuat orang untuk melihat suatu hal melampaui kepentingan dirinya sendiri untuk meraih suatu hal yang mustahil.

Manik (2016) mendefinisikan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang membantu para pengikutnya lebih percaya diri untuk mencapai tujuan tertentu dan bekerja sesuai dengan arah tujuan yang lebih tinggi di masa depan dengan menggunakan karismatik yang dimilikinya dan memberikan inspirasi dan perhatian atau stimulasi intelektual pada pengikutnya. Sedangkan Boateng, Dzandu, & Tang (2016:147) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang bertindak sebagai model untuk pengikutnya dengan memberikan contoh nilai-nilai sehingga dapat ditiru dan dipelajari oleh pengikutnya dan mendorongnya untuk melakukan hal yang sama atau yang lebih baik.

Jadi dari beberapa penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan dimana pemimpin berusaha untuk memotivasi karyawan dengan memberikan contoh bagi pengikutnya agar dapat ditiru dan dipelajari dengan membangun kepercayaan

dalam organisasi dan memperhatikan setiap kebutuhan dan masukan pengikutnya untuk mencapai tujuan organisasi yang diharapkan dan lebih baik dari sebelumnya.

2.1.2 Dimensi Kepemimpinan Transformasional

Menurut Avolio & Bass (2004) terdapat 4 dimensi kepemimpinan transformasional yaitu:

- a. *Idealized influence* menekankan tipe pemimpin yang memperlihatkan kepercayaan, keyakinan dan dikagumi / dipuji pengikut.
- b. *Inspirational motivation* menekankan pada cara memotivasi dan memberikan inspirasi kepada bawahan terhadap tantangan tugas. Pengaruhnya diharapkan dapat meningkatkan semangat kelompok.
- c. *Intellectual stimulation* menekankan tipe pemimpin yang berupaya mendorong bawahan untuk memikirkan inovasi, kreatifitas, metode atau cara-cara baru.
- d. *Individualized consideration* menekankan tipe pemimpin yang memberikan perhatian terhadap pengembangan dan kebutuhan berprestasi bawahan.

2.1.3 Peningkatan Kepemimpinan Transformasional

Lako (2004) memberikan pedoman khusus untuk mengimplementasikan faktor pengaruh individu yang mungkin membantu memecahkan masalah dan meningkatkan gaya kepemimpinan transformasional pada diri karyawan:

- a. Menggerakkan semua sumber daya kekuatan organisasi.
- b. Menciptakan perbedaan dan perubahan besar dalam kelompok dan organisasi.
- c. Membesarkan kolega-*subordinate* untuk mencapai kesadaran yang lebih besar atas perannya dalam organisasi.

2.2 Perilaku Inovatif

2.2.1 Definisi Perilaku Inovatif

Perilaku kerja inovatif didefinisikan sebagai pembuatan, pengenalan, dan penerapan ide atau gagasan baru dalam pekerjaan, kelompok, atau organisasi untuk meningkatkan kinerja peran individu, kelompok, atau organisasi tersebut (Janssen, 2000). Menurut De Jong dan Hartog (2010), perilaku kerja inovatif merupakan rangkaian kegiatan kerja yang secara bertahap dilakukan oleh pekerja dalam mengembangkan dan meningkatkan perilaku kerja yang efektif. Prayudhayanti (2014) mendefinisikan perilaku inovatif sebagai tindakan individu untuk menciptakan dan mengadopsi ide-ide, pemikiran atau cara-cara baru untuk diterapkan dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan. Menurut De Jong dan Kemp (2003) inovasi dapat diartikan sebagai semua tindakan individu yang diarahkan pada kepentingan organisasi dimana di dalamnya dilakukan introduksi dan aplikasi ide-ide baru yang menguntungkan.

Scott & Bruce (2013) mengungkapkan bahwa perilaku inovatif merupakan proses *multistage* dengan berbagai kegiatan dan perilaku individu yang diperlukan dalam setiap tahapnya yaitu pencetus ide yang muncul akibat beberapa faktor sosial, tahap selanjutnya mencari dukungan untuk ide dan berupaya untuk memberikan pemahaman mengenai idenya terhadap yang lain, dan tahap yang terakhir adalah merealisasikan ide dalam bentuk produk ataupun pelayanan.

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa perilaku inovatif adalah keseluruhan tindakan individu yang mengarah pada pemunculan,

pengenalan, dan penerapan dari sesuatu yang baru dan menguntungkan pada seluruh tingkat organisasi.

2.2.2 Dimensi Perilaku Inovatif

Janssen (2000) memaparkan tiga aspek untuk pengukuran perilaku inovatif, antara lain:

a. Menghasilkan Ide (*Idea Generation*)

Karyawan mampu mengenali masalah yang terjadi dalam organisasi kemudian menciptakan ide atau solusi baru yang berguna. Ide atau solusi tersebut dapat bersifat orisinil maupun dimodifikasi dari produk dan proses kerja yang sudah ada sebelumnya.

b. Mempromosikan Ide (*Idea Promotion*)

Karyawan mempromosikan ide atau solusi baru yang telah diciptakan kepada rekan-rekan kerja sehingga ide tersebut dapat diterima. Selain itu, terjadi pula pengumpulan dukungan agar ide tersebut memiliki kekuatan untuk diimplementasikan dalam organisasi.

c. Realisasi Ide (*Idea Realization*)

Karyawan memproduksi sebuah prototipe atau model dari ide yang dimiliki menjadi produk dan proses kerja yang nyata agar dapat diaplikasikan dalam lingkup pekerjaan, kelompok, atau organisasi secara keseluruhan sehingga dapat meningkatkan efisiensi kerja organisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat tiga aspek dalam perilaku inovatif, di antaranya adalah aspek menghasilkan ide (*idea generation*), mempromosikan ide (*idea promotion*), dan realisasi ide (*idea realization*).

2.3 Penelitian Terdahulu

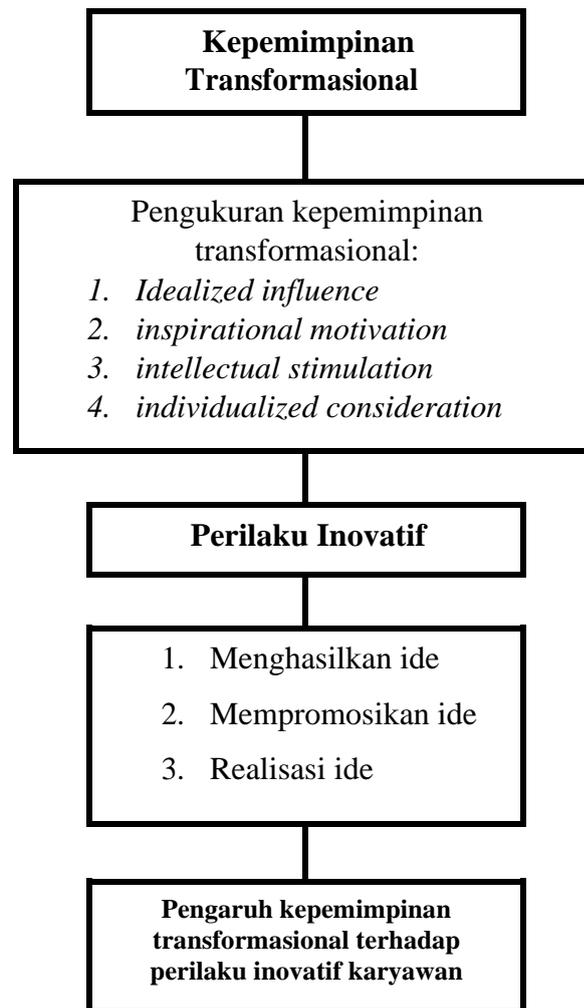
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

| NO | Nama Peneliti, Tahun | Judul | Variabel | Hasil Penelitian |
|----|---------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Zahari bin Ahamad & Abd Latif bin Kasim (2016) | <i>Organizational CLimate as a Mediator of the Relationship between Transformational Leadership and Innovative Behavior in School</i> | <i>Innovative behavior, organizational climate dan transformational leadership</i> | Kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi berpengaruh signifikan pada perilaku inovatif |
| 2 | Choi <i>et al.</i> (2016) | <i>How transformational leadership facilitates innovative behavior of Korean workers Examining mediating and moderating processes</i> | <i>Transformational Leadersip, Knowledge sharing, Perceived Organizational Support, dan Perilaku inovatif</i> | Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif pada berbagi pengetahuan dan perilaku inovatif Berbagi pengetahuan memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan perilaku inovatif |
| 3 | Jeroen P.J. de Jong & Deanne N. Den Hartog (2007) | <i>How leaders influence employees' innovative behaviour</i> | <i>Leadership, Innovation, Employee behaviour, Ideas generation, Knowledge organizations</i> | perilaku pemimpin dapat berfungsi sebagai pemicu langsung untuk memengaruhi gagasan dan / atau upaya inovasi karyawan |
| 4 | Andhika Putra Kresnandito (2012) | Pengaruh Persepsi Kepemimpinan Transformasional terhadap Perilaku Inovatif Penyiar Radio | Kepemimpinan Transformasional, Perilaku Inovatif | terdapat pengaruh yang signifikan antara persepsi kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif penyiar radio |
| 5 | Rashid & Halim (2015) | <i>Innovative Behavior in Educational Institutions: The Role of Transformational Leadership and Teamwork Attitude</i> | <i>Innovative behavior, transformational leadership, teamwork attitude</i> | Kepemimpinan transformasional ditemukan tidak memiliki pengaruh signifikan pada indikator pengaruh ideal dan pertimbangan individu |
| 6 | Miao <i>et al.</i> (2012) | <i>Transformational Leadership and the work outcomes</i> | <i>Transformational leadership, identification, job</i> | Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh |

| | | | | |
|----|--------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | <i>of Chinese Migrant Workers: The Mediating Effects of Identification with leader</i> | <i>performance, innovative behavior, organizational commitment, turnover intention</i> | pada perilaku inovatif karyawan |
| 7 | Aditya & Ardana (2016) | Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, <i>Self Efficacy</i> Terhadap Perilaku Kerja Inovatif | Iklim organisasi, kepemimpinan transformational, <i>self efficacy</i> , dan perilaku kerja inovatif | Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif karyawan |
| 8 | Feng, Huang & Zhang (2016) | <i>A multilevel study of transformational leadership, dual organizational change and innovative behavior in groups</i> | <i>Organizational change, transformational leadership, dan innovative behavior</i> | Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif pada perilaku inovatif dalam grup |
| 9 | Imran, R., & Haque, M. A. (2011) | <i>Mediating effect of organizational climate between transformational leadership and innovative work behaviour</i> | <i>organizational climate, transformational leadership, dan innovative behavior</i> | kepemimpinan transformasional mempengaruhi perilaku inovatif pada karyawan |
| 10 | Reuvers, Van Engen, Vinkenburg, & Wilson-Evered (2005) | <i>Transformational leadership and innovative work behavior: Exploring the relevance of gender differences</i> | <i>transformational leadership, dan innovative behavior</i> | bahwa praktik gaya kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan perilaku inovatif karyawan |

Sumber: Diolah Peneliti (2020)

2.4 Kerangka Berpikir



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir
Sumber: Diolah Peneliti (2020)

2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2015) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis yang dirumuskan untuk penelitian ini yaitu sebagai berikut:

H₀: Tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif karyawan kafe di Kota Malang

H_a: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif karyawan kafe di Kota Malang