

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada era globalisasi, sebuah organisasi dituntut untuk terus melakukan perubahan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan yang terus berkembang. *Organizational learning* ditujukan sebagai salah satu upaya yang dilakukan untuk mencapai perubahan tersebut. Dengan *Organizational learning* organisasi melakukan sebuah pembelajaran, menyebarkan pengetahuan tersebut kepada anggota dan menerapkannya agar terbentuk sebuah sistem kerja yang berkualitas yang bertujuan membantu organisasi mencapai tujuannya.

Organizational learning adalah bagaimana sebuah organisasi belajar dan melakukan improvisasi untuk menghasilkan *competitive advantage*, inovasi dan efektivitas yang mereka miliki.¹ *Organizational learning* menggambarkan sebagai pengembangan dan penerapan pengetahuan baru yang berpotensi merubah tingkah laku karyawan, yang dapat memperkuat organisasi untuk mencapai tujuannya, menjamin

¹ Sisnuhadi dan Jamal Abdul Nasir, "The Role of Organizational Learning in The Relationship between Quality Management Practices and Organizational Performance", *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 2013, h. 72-92

kemampuan untuk berubah, berkembang melalui inovasi dan menciptakan karyawan yang berorientasikan target.²

Keharusan untuk meningkatkan pelayanan publik dan kualitas data menuntut Badan Pusat Statistik (BPS) untuk melakukan *organizational learning*. Dengan melakukan *organizational learning* seharusnya peningkatan kualitas kerja terjadi, namun pada divisi distribusi kualitas kerja masih terlihat rendah. Rendahnya kualitas kerja terlihat dari kondisi yang terjadi seperti tidak keteraturan dokumen, masih terjadi keterlambatan dalam penyiapan dokumen, kondisi belum memuaskan terjadi pada pengolahan data dimana *editing* dan *coding* masih belum *valid*, masih terjadi revisi terhadap data yang diolah, *error correction* atau salah data masih sering terjadi. Seharusnya ketika sebuah organisasi melakukan *organizational learning* peningkatan kualitas kerja terjadi. Hal ini menandakan bahwa *organizational learning* pada Divisi Distribusi Badan Pusat Statistik Indonesia tidak berjalan optimal.

Berdasarkan informasi yang didapat peneliti dari beberapa karyawan divisi distribusi, salah satu penyebab dari tidak berjalannya dengan optimal *organizational learning* adalah adalah keikutsertaan karyawan dalam proses *organizational learning* tergolong rendah. Menurut informasi tersebut bahwa masih banyak karyawan yang tidak mengikuti proses *organizational learning*. Keikutsertaan ini mencakup hal seperti mengikuti regulasi yang baru saja dibuat serta melakukan pembaharuan dalam melakukan sistem kerja. Partisipasi karyawan

² Bulent Aydin dan Adnan Ceylan, "The Effect of Spiritual Leadership on Organizational Learning Capacity", *African Journal of Business Management*, 2009, h. 184-190

ini terkait dengan aspek *empowerment*. *Empowerment* menggambarkan sebuah proses melibatkan karyawan dalam implementasi, keadaan dan kepemilikan visi serta tanggung jawab dan wewenang sehingga mereka termotivasi untuk mempelajari suatu hal.³ Pada penelitian lain ditemukan bahwa *empowerment* dalam bentuk peningkatan kreatifitas, penciptaan pengetahuan baru dan penerapan ide memiliki hubungan yang positif terhadap terciptanya *organizational learning*.⁴

Dari informasi yang didapat dari beberapa karyawan pada divisi distribusi lainnya, peneliti menemukan kendala lain yaitu kepemimpinan atau *leadership*. Menurut informasi yang didapat menyatakan bahwa penjelasan mengenai *organizational learning* tidak tersampaikan kepada karyawan dengan optimal, sehingga menyebabkan karyawan tidak memiliki pengetahuan terkait dengan *organizational learning*. Secara ideal seorang pemimpin memberikan informasi terkait dengan *organizational learning* dengan jelas kepada karyawan. *Kepemimpinan transformasional* membantu meningkatkan kapasitas penyerapan dan perpindahan pengetahuan sebuah organisasi berjalan lebih baik.⁵ Pada penelitian yang sama juga disebutkan bahwa *kepemimpinan transformasional* adalah faktor yang paling penting untuk terciptanya *organizational learning* yang baik.⁶ Pada penelitian lain juga disebutkan bahwa *kepemimpinan transformasional* memiliki hubungan yang signifikan terhadap *organizational learning*, yang berarti

³ Ragnar Ahlström Söderling, "SME Strategic business networks seen as Learning Organizations, Journal of Small Business and Enterprise Development", 2003, h.444-454

⁴ Prugsamatz Raphaelia, "Factors that Influence Organization Learning sustainability in Non-Profit Organizations" The Learning Organization, 2010, h.243-267

⁵ Víctor J. Garcí'a-Morales, *et al*, "The Effects of Transformasional Leadership on Organizational Performance through Knowledge and Innovation", British Journal of Management, 2008, h. 299-318

⁶ *Ibid.*, h. 311

semakin baik kepemimpinan transformasional maka *organizational learning* akan semakin efektif.⁷

Penyebab lain yang mempengaruhi *organizational learning* adalah budaya organisasi. Salah satu fungsi budaya adalah membantu memahami lingkungan dan menentukan bagaimana meresponnya, mengurangi kecemasan, ketidakpastian, dan kebingungan.⁸ Menurut informasi yang didapat dari beberapa karyawan divisi distribusi menyatakan bahwa mereka tidak tahu mengenai budaya organisasi yang dianut oleh Badan Pusat Statistik Indonesia. Budaya organisasi yang dianut oleh Badan Pusat Statistik Indonesia adalah *professional*, integritas dan amanah. Kumpulan budaya ini seharusnya membantu karyawan dalam proses *organizational learning* namun karena karyawan tidak tahu maka mereka tidak melaksanakan budaya organisasi. Sebuah penelitian mengatakan bahwa budaya organisasi dapat membantu mengembangkan *organizational learning*.⁹ Pada penelitian lain juga menyatakan bahwa budaya organisasi dibutuhkan untuk membantu terjadinya *organizational learning*.¹⁰

Berdasarkan permasalahan dari data yang peneliti dapatkan tersebut, peneliti tertarik untuk mengetahui pengaruh *empowerment*, kepemimpinan

⁷ Chan Wan Jasimah BT Wan Mohamed Radzi, *et al*, "The Relationship Among Transformational Leadership, Organizational Learning, and Organizational Innovation: A Case Study in Asian Manufacturing Food Industry", *Asian Journal of Empirical Research*, 2013, h. 1051-1060

⁸ Gary Yukl, *Kepemimpinan Dalam Organisasi Terjemahan Indonesia*, (Jakarta: Index, 2009), h.335

⁹ Raquel Sanz-Valle *et al*, "Linking Organizational Learning With Technical Innovation and Organizational Culture", *Journal of Knowledge Management*, 2011, h. 997 - 1015

¹⁰ Dvora Yanow, "Seeing Organizational Learning: A 'Cultural' View", *Organization*, 2000, h. 247-268

transformasional, dan budaya organisasi terhadap *organizational learning* pada karyawan Divisi Distribusi Badan Pusat Statistik Indonesia.

1.2 Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian yang dilakukan pada karyawan Divisi Distribusi Badan Pusat Statistik adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran *empowerment*, kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan *organizational learning* di Divisi Distribusi Badan Pusat Statistik Indonesia?
2. Apakah *empowerment* mempunyai pengaruh positif terhadap *organizational learning* karyawan Divisi Distribusi Badan Pusat Statistik Indonesia?
3. Apakah kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif terhadap *organizational learning* karyawan Divisi Distribusi Badan Pusat Statistik Indonesia?
4. Apakah budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap *organizational learning* karyawan Divisi Distribusi Badan Pusat Statistik Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dipaparkan tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui gambaran *empowerment*, kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan *organizational learning* di Divisi Distribusi Badan Pusat Statistik Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh *empowerment* terhadap *organizational learning* karyawan Divisi Distribusi Badan Pusat Statistik Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *organizational learning* karyawan Divisi Distribusi Badan Pusat Statistik Indonesia.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap *organizational learning* karyawan Divisi Distribusi Badan Pusat Statistik Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoretis

Sebagai penambahan dan pengembangan penelitian yang telah ada sebelumnya mengenai pengaruh *empowerment*, kepemimpinan transformasional, dan budaya organisasi terhadap *organizational learning*.

1.4.2 Manfaat Praktis

Sebagai penambahan informasi dan sebagai referensi pemecahan masalah mengenai *organizational learning* untuk berbagai pihak terutama Divisi Distribusi Badan Pusat Statistik Indonesia.