

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di dunia yang semakin kompetitif saat ini, organisasi dipaksa untuk menemukan cara baru untuk meningkatkan kinerja. Untuk meningkatkan *organizational performance*, banyak karakteristik perusahaan yang perlu ditanamkan. Beberapa penelitian sebelumnya biasanya berfokus pada faktor penting yang mempengaruhi kinerja perusahaan (Noruzy et al., 2013). Sangat penting untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan pengembangan kinerja perusahaan.

Transformational leadership harus mampu membangun tim dan memberi arahan, energi dan dukungan untuk proses perubahan dan proses *organizational learning*. Lebih dalam lagi, *transformational leadership* dapat memainkan peran kunci dalam memungkinkan individu dan organisasi untuk membuat, memanfaatkan, memperbarui, dan menerapkan pengetahuan untuk menciptakan keterampilan dasar yang diperlukan untuk meningkatkan *organizational learning* (Noruzy et al., 2013).

Menurut Morgan dan Ramirez (1983) mengemukakan bahwa *organizational learning* terjadi ketika anggota menggunakan pembelajaran untuk memecahkan masalah umum yang mereka hadapi. Setiap organisasi akan

melakukan pengembangan metode pembelajaran yang paling sesuai dengan pertimbangan kebutuhan dan karakteristik organisasinya itu sendiri (S. hsien Liao et al., 2008). *Organizational learning* merupakan dasar untuk mendapatkan keunggulan yang kompetitif sehingga menjadi salah satu kunci untuk meningkatkan *organizational performance*.

Knowledge management mencakup kegiatan yang melibatkan penggunaan, berbagi, dan penangkapan pengetahuan dalam suatu organisasi. Lebih dalam lagi, *knowledge management* adalah mekanisme untuk membuat dan menyimpan data untuk meningkatkan waktu respons organisasi dan berinovasi melalui pengumpulan, penyimpanan, dan penelitian informasi organisasi (Noruzy et al., 2013). Hal tersebut membuat organisasi atau perusahaan menjadi lebih efektif dalam menciptakan lingkungan bisnis yang sukses. Dari *knowledge management* yang baik, perusahaan akan mampu meningkatkan *organizational innovation*.

Inovasi sebagai hasil dari pembelajaran individu dan organisasi dan sebagai satu-satunya sumber keunggulan kompetitif yang bertahan lama dalam industri pengetahuan intensif (S. hsien Liao et al., 2008). Inovasi membantu perusahaan untuk menghadapi turbulensi lingkungan eksternal, dan oleh karena itu inovasi merupakan salah satu pendorong utama kesuksesan dalam bisnis, terutama di pasar yang dinamis (Jiménez-Jiménez & Sanz-Valle, 2011). Organisasi dengan kemampuan inovasi yang lebih besar akan lebih responsif terhadap lingkungan, dan akan lebih mudah memperoleh kemampuan yang dibutuhkan untuk meningkatkan

organizational performance dan mengkonsolidasikan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan (Morales et al., 2012).

Saat ini, Indonesia masih dihadapkan dengan tantangan dan ketidakpastian akibat Pandemi *Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)*. Sejak kasus pertama pasien terinfeksi Covid-19 di Indonesia pada 2 Maret 2020, grafik perkembangan kasus aktif dan kematian menunjukkan peningkatan yang tajam, sehingga mengakibatkan terjadi keadaan tertentu sehingga perlu dilakukan upaya penanggulangan. Berdasarkan pertimbangan itu, pemerintah menetapkan Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) dalam rangka percepatan penanganan Covid-19 memicu intervensi seperti *social distancing*, pembatasan perjalanan, *virtual* atau pekerjaan jarak jauh, dan kerangka tim telah menghambat kelangsungan proses sebelumnya, sehingga mengubah cara kerja karyawan (Narayanamurthy & Tortorella, 2021). Hal tersebut mempengaruhi berbagai unit bisnis, salah satu yang cukup berdampak adalah industri hiburan khususnya bioskop. Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah memberikan instruksi untuk menutup sementara beberapa industri termasuk bioskop pada Maret 2020, sehingga secara langsung mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan. Besar perkiraan penurunan total pendapatan sebesar 51% - 75%, dan perkiraan penurunan laba bersih sebesar > 75% pada tahun 2020.

Pandemi Covid-19 membuat industri bioskop harus beradaptasi dengan perubahan dan lingkungan yang berkembang. Guna meningkatkan nilai

perusahaan, CGV senantiasa melakukan inovasi untuk menciptakan terobosan-terobosan baru baik dalam bidang pertunjukan film, melalui inovasi teknologi, produk, maupun dibidang hiburan lainnya. Dalam hal mendukung inovasi, CGV juga melakukan kerjasama dengan partner bisnis dalam proses pembayaran yang dapat dilakukan melalui transaksi online, serta menggunakan QR Code dengan tujuan untuk meminimalisir kontak secara langsung, memberikan kemudahan dan efisiensi kepada konsumen.

Kegiatan yang masih dilakukan CGV di masa Pandemi Covid-19 ialah kegiatan *Digital Marketing* di seluruh online platform/*Social Networking Services* CGV, dan jasa pembuatan video content/iklan untuk pihak ketiga atau eksternal. Sejumlah langkah-langkah pencegahan penyebaran Covid-19 juga terus dilakukan diantaranya penyemprotan disinfektan auditorium dan ruangan lain, meningkatkan standar kebersihan bioskop, dan menyusun strategi untuk menstabilkan bisnis setelah berhentinya kegiatan operasional. Langkah-langkah tersebut dilakukan untuk menyambut kembali kehadiran para penggemar film di bioskop CGV guna menikmati sejumlah film-film baru yang sempat tertunda rilisnya akibat adanya Covid-19.

Melihat sinergi diatas, ketertarikan penulis untuk meneliti lebih dalam mengenai *Organizational Performance* pada industri bioskop di masa Pandemi Covid-19. Sangat penting untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan pengembangan kinerja perusahaan.

Penelitian ini mengkaji variabel faktor yang saling mempengaruhi dan diwujudkan dalam bentuk skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Transformational Leadership*, *Organizational Learning*, *Knowledge Management* dan *Organizational Innovation* Terhadap *Organizational Performance* (Studi Pada Industri Bioskop Saat Pandemi Covid-19).”**

1.2 Ruang Lingkup Masalah

Berdasarkan uraian data diatas, ruang lingkup masalah harus menjadi jelas, yaitu:

1. Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Noruzy et al., (2013) “*Relations between transformational leadership, organizational learning, knowledge management, organizational innovation, and organizational performance: an empirical investigation of manufacturing firms*” dengan pengujian kembali dengan objek yang berbeda.
2. Variabel yang ada didalamnya ialah variable independen (X) yaitu *transformational leadership* dan variabel dependen (Y) yaitu *organizational learning, knowledge management, organizational innovation* dan *organizational performance*. Variabel ini dipilih karena berdasarkan fakta terkini diorganisasi mengenai eksistensi industri bioskop di Indonesia.

1.3 Identifikasi Masalah

Pandemi Covid-19 menuntut perusahaan wajib menerapkan protokol kesehatan yang telah ditetapkan oleh Kementerian Kesehatan Republik Indonesia untuk dapat menekan tingkat penularan Covid-19 di Indonesia, yaitu dengan 5M (mencuci tangan, memakai masker, menjaga jarak, menjauhi kerumunan, mengurangi mobilitas). Hal tersebut menuntut perusahaan bioskop harus melakukan inovasi untuk meningkatkan kinerja organisasinya, dikarenakan keterbatasan dalam kegiatan operasionalnya.

Fenomena ini membutuhkan penelitian lebih lanjut terkait pengaruh *transformational leadership* yang akan diteliti oleh penulis dengan variabel dependen *organizational learning*, *knowledge management*, *organizational innovation* dan *organizational performance*.

1.4 Perumusan Masalah

Permasalahan yang akan diteliti disesuaikan dengan latar belakang yang telah diuraikan diatas, sebagai berikut:

1. Apakah *transformational leadership* berpengaruh positif terhadap *organizational learning* pada bioskop CGV Cinemas?
2. Apakah *transformational leadership* berpengaruh positif terhadap *knowledge management* pada bioskop CGV Cinemas?
3. Apakah *organizational learning* berpengaruh positif terhadap *knowledge management* pada bioskop CGV Cinemas?

4. Apakah *transformational leadership* berpengaruh positif terhadap *organizational innovation* pada bioskop CGV Cinemas?
5. Apakah *organizational learning* berpengaruh positif terhadap *organizational innovation* pada bioskop CGV Cinemas?
6. Apakah *knowledge management* berpengaruh positif terhadap *organizational innovation* pada bioskop CGV Cinemas?
7. Apakah *organizational innovation* berpengaruh positif terhadap *organizational performance* pada bioskop CGV Cinemas?
8. Apakah *organizational learning* berpengaruh positif terhadap *organizational performance* pada bioskop CGV Cinemas?
9. Apakah *transformational leadership* berpengaruh positif terhadap *organizational performance* pada bioskop CGV Cinemas?

1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah tersebut maka penulis memiliki maksud dan tujuan dari penelitian ini, sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif *transformational leadership* terhadap *organizational learning* pada bioskop CGV Cinemas.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif *transformational leadership* terhadap *knowledge management* pada bioskop CGV Cinemas.

3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif *organizational learning* terhadap *knowledge management* pada bioskop CGV Cinemas.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif *transformational leadership* terhadap *organizational innovation* pada bioskop CGV Cinemas.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif *organizational learning* terhadap *organizational innovation* pada bioskop CGV Cinemas.
6. Untuk menguji dan menganalisis *knowledge management* terhadap *organizational innovation* pada bioskop CGV Cinemas.
7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif *organizational innovation* terhadap *organizational performance* pada bioskop CGV Cinemas.
8. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif *organizational learning* terhadap *organizational performance* pada bioskop CGV Cinemas.
9. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif *transformational leadership* terhadap *organizational performance* pada bioskop CGV Cinemas.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat serta berguna bagi akademik dan organisasi.

1. Manfaat Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan, khususnya terhadap ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya mengenai tema yang sama.

2. Manfaat Organisasi

Penelitian ini diharapkan dapat diimplementasikan didalam perusahaan atau organisasi agar dapat berkembang dengan baik serta mencapai kinerja yang jauh lebih baik karena dampak kekuatan dari kepemimpinan transformasional, pengetahuan organisasi, inovasi organisasi serta pembelajaran organisasi.

1.7 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini terdiri dari beberapa bagian yaitu dibagi menjadi 5 bab, yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini mendeskripsikan secara umum mengenai objek penelitian, latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini mengandung pembahasan teori-teori yang digunakan untuk melakukan analisis dalam penelitian ini, serta kerangka, model penelitian dan penelitian terdahulu.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi tentang populasi, sampel, sampling data dan sumber data, metode pengumpulan data definisi operasional variabel dan metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada pembukaan bab ini diawali dengan penjelasan mengenai objek penelitian, dilanjutkan dengan analisis dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Merupakan bab penutup yang menyajikan secara jelas, ringkas, dan padat mengenai perolehan hasil penelitian yang telah dilaksanakan yang ditulis pada bagian kesimpulan.

