

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Ketika dunia menghadapi wabah pandemik Corona Virus atau Covid-19, termasuk Indonesia, pada saat itu banyak menghancurkan kondisi perekonomian negara. Sebagian besar anggaran setiap negara diarahkan untuk menanggulangi dan penyebaran penyakit serta menangani kesehatan penduduknya, termasuk Indonesia sehingga berpengaruh buruk terhadap kinerja pemerintah dalam menjalankan program dan kegiatan pelayanan kepada masyarakat (publik).

Kementerian Pemuda dan Olahraga (selanjutnya disingkat Kemenpora) sebagai instansi pemerintah menjalankan tugas dan peran pemerintahan dalam pelayanan publik di bidang kepemudaan dan keolahragaan, terpaksa menghentikan atau mengurangi sebagian program kerja dan kegiatan dengan mengoptimalkan anggaran yang tersedia. Anggaran setiap instansi pemerintah terpaksa dipotong oleh pemerintah Indonesia, termasuk Kemenpora untuk menanggulangi wabah pandemi tersebut. Selain itu, Kemenpora juga harus mengalokasikan untuk menanggulangi wabah pandemi bagi pegawainya.

Akibat wabah pandemik tersebut, pemerintah Indonesia juga menetapkan kebijakan pengurangan aktivitas atau kehadiran pegawai di kantor antara 50% hingga 25%, agar tidak terjadi penularan penyakit atau menimbulkan kluster baru atas wabah pandemik. Pengurangan kehadiran pegawai juga mempengaruhi aktivitas kegiatan untuk melaksanakan tugas dan fungsi sesuai dengan program kerja yang ditetapkan.

Seperti diketahui karakteristik kegiatan atau program kerja Kemenpora sebagian besar berada di luar kantor untuk melayani masyarakat seperti mengadakan berbagai *event* kegiatan keolahragaan dan kepemudaan baik yang berskala nasional maupun internasional. Pelayanan masyarakat tersebut membutuhkan anggaran dan Sumber Daya Manusia (SDM) yang sangat signifikan dan berpengaruh terhadap kinerja atau *performance* organisasi. Oleh karena itu, dibutuhkan pemimpin yang kapabel dan kompeten untuk mengatasi berbagai permasalahan dengan melakukan penyesuaian dan perubahan kegiatan

dengan mengoptimalkan keterbatasan anggaran dan SDM yang tersedia.

Pada saat terjadinya wabah pandemi, juga merupakan pergantian periode pemerintahan Indonesia berdasarkan hasil pemilihan umum untuk memilih presiden dan Kementerian Pemuda dan Olahraga juga mengalami pergantian pimpinan atau Menteri Pemuda dan Olahraga (Menpora). Namun demikian, pemimpin atau Menteri Pemuda dan Olahraga yang baru dilantik oleh Presiden RI justru telah berhasil menjalankan peran dan fungsi dengan baik, hal ini terbukti dalam dua atau tiga tahun di masa pandemi telah membawa organisasi Kemenpora ke arah yang lebih baik dibandingkan periode sebelumnya.

Salah satu indikator keberhasilan atas pencapaian kinerja Kemenpora adalah perolehan opini Wajar Tanpa Persyaratan (WTP) atas Laporan Keuangan Kemenpora pada tahun 2019 dan 2020, padahal dalam dasawarsa sebelumnya belum pernah mendapatkan kinerja terbaik tersebut dan hanya memperoleh opini Wajar Dengan Pengecualian (WDP) bahkan lebih rendah lagi seperti Tidak Memberikan Pendapat (TMP). Selain kinerja keuangan, pimpinan Kemenpora telah berhasil melakukan perbaikan dan peningkatan kinerja operasional organisasi antara lain nilai Indeks Reformasi Birokrasi dan Laporan Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) yang dinilai oleh Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemen PAN dan RB) serta Indeks Integritas Organisasi yang dinilai oleh Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK).

Nilai Indeks Reformasi Birokrasi mengalami peningkatan yang semula sebesar 60,62 pada tahun 2018 menjadi 65,87 pada tahun 2019. Demikian halnya kinerja kegiatan atas Hasil Evaluasi AKIP memperoleh nilai B dengan perubahan perbaikan nilai 63,70 pada tahun 2018 menjadi 66,21 pada Tahun 2019. Sedangkan kinerja organisasi atas Indeks Integritas Organisasi mengalami peningkatan yang semula mendapat nilai 2,76 pada tahun 2018 menjadi 3,70 pada tahun 2019.

Peningkatan pencapaian Kemenpora atas kinerja terbaik organisasi baik kinerja keuangan maupun kinerja operasional justru terjadi dalam kondisi wabah pandemi Covid-19. Fenomena itulah yang menjadi perhatian Peneliti untuk melakukan kajian atau analisis faktor-faktor penyebab terjadinya keberhasilan

organisasi tersebut. Dan yang lebih menarik justru pada kondisi sebelum wabah atau kondisi normal, organisasi Kemenpora belum memperoleh capaian prestasi kinerja yang baik.

Menurut ilmu manajemen disebutkan bahwa pemimpin merupakan faktor utama sebagai *variable* pengaruh (*independent*) dalam organisasi sebagai kunci keberhasilan. Berdasarkan fenomena tersebut dan pengamatan (observasi) peneliti, dalam kondisi normal sebelumnya (sebelum terjadi wabah pandemi) Kemenpora tidak menghasilkan kinerja yang baik karena pemimpin sebelumnya tidak melakukan perubahan signifikan atas struktur organisasi atau re-organisasi untuk menyesuaikan perubahan sesuai dengan kondisi yang terjadi.

Menteri Pemuda dan Olahraga (Menpora) yang baru ditunjuk oleh Presiden RI, pada saat menjelang terjadinya pandemi Covid-19, telah melakukan berbagai perubahan dan kebijakan organisasi antara lain dengan melakukan pergantian pimpinan strategis level menengah (eselon Tingkat II) melalui rekrutmen secara terbuka (*open bidding*) melalui seleksi sesuai ketentuan berlaku dan melakukan rotasi atau mutasi jabatan (*tour of duty*) pejabat internal organisasi. Pergantian dan mutasi pejabat strategis berpengaruh membuat perubahan positif bagi organisasi, karena pemimpin sebagai faktor kunci dalam suksesnya suatu organisasi serta manajemen, karena kepemimpinan merupakan entitas yang mengarahkan kerja para anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi (Imbron and Pamungkas 2021; Sinaga 2023).

Banyak literatur menjelaskan berbagai macam gaya kepemimpinan antara lain kepemimpinan transformasional, transaksional atau *laissez faire*. Gaya kepemimpinan dengan karakter dan tingkat kemampuan akan mempengaruhi pegawai sebagai pengikut dan kinerja organisasi. Dalam ilmu psikologi, gaya kepemimpinan yang banyak dikaji adalah gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional. Konsep kepemimpinan transformasional pertama kali diperkenalkan oleh James McGregor Burns dan menerapkan kepemimpinan transformasional dalam konteks politik sedangkan dalam konteks organisasional dilanjutkan oleh Bernard Bass. Sejumlah besar penelitian telah mendukung bahwa kepemimpinan transformasional adalah bentuk kepemimpinan yang sangat efektif secara konsisten di semua tingkat organisasi dan di semua organisasi

Kepemimpinan transformasional memiliki kelebihan dibanding gaya kepemimpinan lain karena lebih banyak membangun hubungan untuk saling peduli antara pemimpin dan bawahan berdasarkan kepercayaan dan komitmen dibanding kontrak kesepakatan (transaksional). Pemimpin transformasional membantu bawahan untuk melihat pentingnya melampaui kepentingan diri mereka sendiri demi visi dan misi kelompok atau organisasi. Pemimpin transformasional mempunyai kemampuan untuk mengubah status quo dengan memberikan *values* dan keinginan bawahan guna mencapai tujuan yang lebih tinggi (Litz and Blaik-Hourani 2020; Steinmann, Klug, and Maier 2018).

Gaya kepemimpinan yang paling efektif adalah gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional, jika diadopsi secara kolektif, untuk memotivasi bawahan, mempengaruhi perilaku dan sikap mereka dan meningkatkan kinerja mereka (Abbas and Ali 2023; Naeem and Nawaz 2017). Meskipun model FRL telah divalidasi dalam berbagai pengaturan untuk mengukur dampak dari gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional, namun para peneliti tidak dapat mencapai beberapa kesimpulan akhir bahwa jenis gaya kepemimpinan apa yang harus digunakan dalam pengaturan mana. Kepemimpinan transaksional berguna, ketika pemimpin lebih mementingkan pencapaian tujuan. Oleh karena itu, seorang pemimpin transaksional menggunakan pendekatan wortel dan tongkat (*stick and carrot*) untuk mencapai tujuan tersebut (Frangieh and Rusu 2021; Sutisna and SH 2021). Karyawan dihargai karena menyelesaikan tugas mereka. Pemimpin transaksional memiliki perhatian lebih dengan penyelesaian tugas dan kinerja karyawan.

James MacGregor Burns menciptakan istilah ini pada tahun 1978 untuk menggambarkan situasi ideal antara pemimpin dan pengikut. James Keagen menggunakan gagasan Burns untuk membangun model perkembangan kepemimpinan yang menjelaskan lebih jauh kontinum antara kepemimpinan transformasional dan transaksional (Homrig 2001). James MacGregor Burns adalah sosok yang pertama menjelaskan mengenai kepemimpinan transformasional secara detail. Kepemimpinan transformasional terjadi ketika satu atau lebih orang terlibat dengan orang lain sedemikian rupa sehingga pemimpin dan karyawan mengangkat satu sama lain ke level motivasi dan moralitas yang

lebih tinggi. Selain itu, kepemimpinan transformasional merupakan gaya yang paling sering dikutip dalam teori kepemimpinan (Gabel 2013). Oleh karena itu, karakter pemimpin transformasional lebih cocok digunakan organisasi kemempora karena dibutuhkan oleh para karyawan terutama ketika menghadapi perubahan atau ketidakpastian seperti terjadinya wabah pandemic Covid-19. Pemimpin diharapkan oleh karyawan karena mampu memberikan acuan dan arahan terhadap seluruh pegawai untuk beradaptasi terhadap kondisi organisasi, misalkan dialihkannya kerja di kantor menjadi di rumah atau *work from home* serta pengurangan biaya atau anggaran untuk melaksanakan program-program kerja pada tiap bagian organisasi Kemempora.

Adanya pemimpin baru tidak hanya berpengaruh terhadap pegawai sebagai pengikut, namun juga mempengaruhi tata kerja dan budaya organisasi serta lingkungannya. Hal tersebut sesuai penelitian oleh Mitrović et al. (2021) menunjukkan bahwa ada korelasi positif yang kuat antara kepemimpinan dengan budaya organisasi. Berkaitan dengan gaya kepemimpinan, Slahanti and Setyowati (2022) menyebutkan bahwa gaya pemimpin tipe transformasional mampu menciptakan budaya kerja yang positif dalam organisasi. Karena, gaya kepemimpinan transformasional mampu mengarahkan perilaku anggota organisasi untuk menciptakan nilai yang sesuai dengan tujuan organisasi, sehingga mengabaikan visi pribadi anggota organisasi.

Kondisi terjadinya wabah pandemi Covid-19 menjadi tantangan bagi pemimpin organisasi guna menyesuaikan produktifitas organisasi dengan kondisi yang ada dan akan mempengaruhi budaya organisasi yang dimiliki perusahaan. Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi (Amran and Taher 2021; Istianda and Anthony 2022) Adanya pandemi wabah pandemi tersebut membuat semua lini organisasi bergerak serba terbatas. Dalam hal ini, dibutuhkan pemimpin yang mampu menciptakan hubungan sehat dan memotivasi para pegawai untuk mencapai visi misi organisasi serta membentuk adaptasi SDM terhadap kondisi wabah Covid-19.

Menurut Azeem et al. (2021); Bertassini et al. (2021) menyebutkan Budaya adalah sistem kepercayaan dan strategi dengan implikasi bahwa pengembangan strategi adalah pengembangan budaya dan setiap perubahan budaya juga dianggap sebagai perubahan strategis. Oleh karena itu, budaya organisasi memiliki peran untuk dimainkan dalam menyediakan lingkungan yang memungkinkan dan kondusif untuk inovasi dan akibatnya inisiatif kelincuhan strategis perusahaan. Dalam suatu organisasi, individu berbagi budaya atau nilai, sikap, dan perilaku yang sama. Berkaitan dengan hal tersebut, ketika kita dihadapkan dengan peluang dan ancaman dari lingkungan, budaya organisasi mempengaruhi keputusan, perasaan, dan perilaku individu-individu ini (Sudiro 2021).

Menurut Sampath and Krishnamoorthy (2017) menyatakan bahwa organisasi yang bergerak untuk menjadi gesit secara strategis adalah tantangan besar karena baik budaya maupun pola pikir orang-orang tidak dapat diubah dengan mudah. Menurut Kotter (2012), budaya organisasi memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja institusi manapun dan rasa kepastian tentang pemecahan masalah. Organisasi yang secara strategis gesit memang mengakui dan memperhatikan pengaruh budaya organisasi tentang bagaimana orang menetapkan tujuan pribadi dan profesional, melakukan tugas dan mengelola sumber daya untuk mencapai tujuan tersebut (Siregar and Abidin 2024) dan oleh karena itu mereka mencatat pentingnya proses partisipatif bersama yang melibatkan karyawan dan manajer dalam pengambilan keputusan strategis.

Dalam kondisi wabah pandemi tersebut telah memaksa pegawai di semua lini organisasi Kemenpora untuk dapat beradaptasi dan memanfaatkan teknologi untuk melakukan kegiatan agar tetap bisa berjalan. Adanya kebijakan *work from home* (WFH), memaksa semua orang untuk memanfaatkan teknologi misalnya *gadget* seperti *handpone*, laptop dan komputer beserta internet, aplikasi dan *software* untuk menunjang interaksi dan komunikasi secara virtual. Pemanfaatan teknologi tersebut dilakukan agar bisa berhubungan dan berkomunikasi antara pimpinan dan pegawai dari rumah masing-masing maupun dimanapun mereka berada, tak terbatas oleh ruang dan tempat.

Fungsi lain dari teknologi informasi adalah terciptanya efisiensi untuk

mengurangi pemborosan yang dilakukan oleh perusahaan (Javaid et al. 2022). Hal ini menunjukkan bahwa anggaran di instansi pemerintahan khususnya di Kemenpora RI dapat dipangkas kemudian dialokasikan untuk membantu penanganan dampak yang dihasilkan dari penularan wabah Covid-19. Penggunaan teknologi informasi dan komunikasi di sektor pelayanan instansi pemerintah sesuai dengan Instruksi Presiden (Inpres) Nomor 3 tahun 2003 mengenai Penyelenggaraan Tata Kelola Pemerintahan secara Elektronik di Indonesia.

Dampak positif adanya wabah pandemi Covid-19, memaksa instansi pemerintah Indonesia untuk mempercepat pengaplikasian dan perbaikan aktifitas pemerintahan berbasis elektronik atau *e-government* guna meningkatkan kualitas pelayanan publik dan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintah. Contoh dari penerapan *e-government* adalah instansi pemerintah membuat aplikasi tentang informasi yang dapat diakses masyarakat lewat *gadget* terutama telepon genggam. Dengan demikian, masyarakat tidak perlu datang ke kantor instansi tersebut sehingga efisien pengeluaran transportasi mereka, pelayanan lebih cepat karena tanpa antri, dan sebagainya. Selain itu, pemanfaatan aplikasi seperti *Zoom Meeting*, *Google Meet*, *Whatsapp*, dan sebagainya merupakan media komunikasi yang efisien karena pimpinan organisasi dapat melakukan rapat secara virtual atau tanpa hadir secara fisik, dapat dilakukan dimana saja tanpa dibatasi oleh jarak dan waktu, termasuk melakukan sosialisasi atau penyuluhan kepada masyarakat.

Menurut Mira, Sekretaris Jenderal Kementerian Kominfo, menyebutkan bahwa berdasarkan Biro Statistik Nasional Indonesia telah terjadi pertumbuhan dua digit sebanyak 10,58% di sektor Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) pada tahun 2020 sebagai dampak dari adanya transisi yang cepat dalam penggunaan solusi tradisional ke digital serta permintaan yang meningkat dari layanan telekomunikasi dan *gadget* (Fauzi et al. 2023).

Masa pandemi Covid-19 dengan keterbatasan aktifitas karena pemberlakuan isolasi mandiri di rumah sehingga bekerja harus dari rumah (*work from home*), namun adanya teknologi beserta budaya organisasi dapat menjadi motivasi untuk meningkatkan kinerja, terutama di masa pandemi (KSMNM et al. 2021). (Kurniawan et al. 2023) menyatakan bahwa kelincahan untuk melakukan adaptasi teknologi dan praktik inovatif oleh organisasi secara signifikan

mempengaruhi kinerja berkelanjutan selama pandemi Covid-19.

Berdasarkan penjabaran di atas, peneliti bermaksud melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Melalui Mediasi Budaya Organisasi dan Moderasi Adaptasi Teknologi terhadap Kinerja Organisasi pada Kementerian Pemuda dan Olahraga RI.”

1.2. Pembatasan Penelitian

Sebuah penelitian memiliki permasalahan yang kompleks dan mendalam, oleh sebab itu perlunya pembatasan-pembatasan ruang lingkup riset. Penelitian ini melakukan kajian yang dibatasi pada identifikasi variabel yang mempengaruhi peningkatan kinerja organisasi di lingkungan Kementerian Pemuda dan Olahraga yaitu kepemimpinan transformasional melalui mediasi budaya organisasi dan moderasi adaptasi teknologi terhadap kinerja organisasi dalam situasi pandemi Covid-19.

1.3. Perumusan Masalah

Masalah dalam penelitian ini perlu dirumuskan agar memberikan kemudahan sekaligus sebagai panduan dalam proses penelitian ke depannya, dan agar penelitian dapat terlaksana sesuai dengan rencana. Maka rumusan permasalahan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja organisasi?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja organisasi?
3. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung dan signifikan terhadap budaya organisasi?
4. Apakah adaptasi teknologi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja organisasi?
5. Apakah budaya organisasi memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja organisasi?
6. Apakah adaptasi teknologi memoderasi hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja organisasi?

1.4. Tujuan Penelitian

Secara umum penelitian ini mempunyai tujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang memiliki peran dan faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja organisasi serta merumuskan kebijakan untuk meningkatkan kinerja organisasi. Sedangkan secara khusus, tujuan penelitian yang akan dilakukan adalah :

1. Menganalisis pengaruh langsung kepemimpinan transformasional terhadap kinerja organisasi.
2. Menganalisis pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja organisasi.
3. Menganalisis pengaruh langsung kepemimpinan transformasional terhadap budaya organisasi.
4. Menganalisis pengaruh langsung adaptasi teknologi terhadap kinerja organisasi.
5. Menganalisis pengaruh budaya organisasi memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja organisasi.
6. Menganalisis pengaruh adaptasi teknologi memoderasi hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja organisasi.

1.5. Signifikansi Penelitian

Hasil dari penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis. Secara teoritis, hubungan antar variable dari penelitian terdahulu telah dianalisis namun masih secara parsial dan diharapkan penelitian ini dapat menjadi salah satu rujukan teoritik penelitian ilmiah, terutama terkait dengan kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi di dukung oleh kemampuan adaptasi teknologi dalam meningkatkan kualitas kinerja organisasi dalam situasi pandemi Covid-19. Dengan demikian, diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi sebuah konsep teoritik yang baru.

Sedangkan secara praktis, hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi pemikiran, konsep yang dapat diimplementasikan dalam menyusun kebijakan kepemimpinan dan pembinaan manajer di level strategis maupun operasional, khususnya di Kementerian Pemuda dan Olahraga dalam upaya penguatan

kapasitas kepemimpinan, penciptaan budaya organisasi yang suportif serta transisi teknologi untuk penguatan kapasitas di lingkungan Kementerian.

Selain itu, signifikansi secara praktis atas hasil penelitian selaras dengan program pemerintah mendukung 17 Tujuan Pembangunan Berkelanjutan atau Sustainable Development Goals (SDGs) yakni pendidikan berkualitas dan selaras dengan 8 misi ASTA CITA Pemerintahan Prabowo yakni misi ke empat memperkuat pembangunan SDM terkait sains, teknologi dan pendidikan dan misi ke tujuh memperkuat reformasi politik, hukum dan birokrasi.

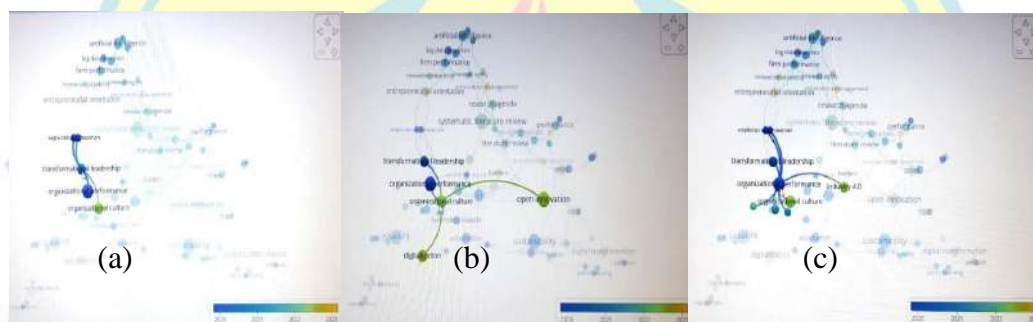
1.6. Kebaruan Penelitian (*State of The Art*)

Penelitian ini memilih variable-variabel yang tergolong baru yakni kepemimpinan transformasional sebagai *variable independent*, budaya organisasi sebagai variable mediasi, dan adaptasi teknologi sebagai variabel moderasi serta kinerja organisasi sebagai *variable dependent*. Kebaruan pada penelitian ini adalah mengkhususkan pada pengaruh dari variable endogen kinerja organisasi pemerintah pada satu obyek penelitian yaitu Kementerian Pemuda dan Olahraga RI. Hal selanjutnya adalah penggunaan variabel eksogen yakni kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi untuk menganalisis pengaruh terhadap kinerja organisasi pemerintah, serta variabel budaya organisasi dan adaptasi teknologi sebagai peran mediasi dan moderasi merupakan hal baru dan jarang dilakukan pada penelitian terdahulu.

Selanjutnya, kebaruan dari penelitian berdasarkan variabel tersebut akan di uji untuk melihat pengaruhnya, penelitian ini belum pernah dilakukan pada organisasi Kementerian Pemuda dan Olahraga RI oleh penelitian sebelumnya. Selain itu, periode masa dari objek yang diteliti adalah pada saat Covid-19 yang mana banyak sekali perubahan dalam organisasi pemerintah termasuk di Kemenpora RI, dengan adanya berbagai macam perubahan mekanisme dan teknis dalam bekerja serta berkegiatan karena menyesuaikan keadaan saat terjadinya pandemi Covid-19 yang membatasi gerak sehingga banyak menggunakan teknologi sebagai informasi dan komunikasi dalam bekerja dan berkegiatan.

a. Penggunaan Bibliometrik dan Vosviewer sebagai Pemerkuat Argumen Atas Kebaruan Penelitian

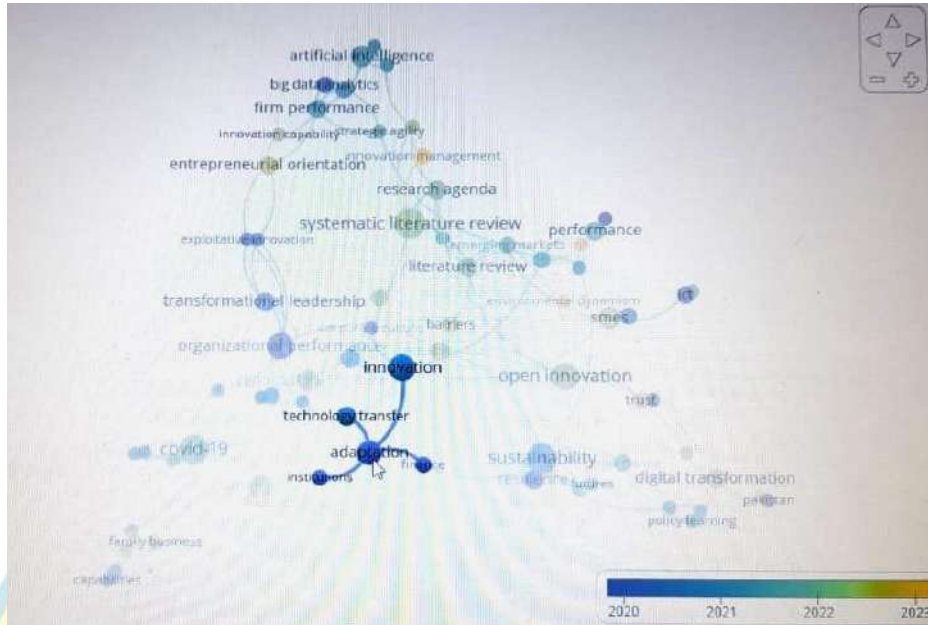
Sebagai pemerkuat argumen penggunaan variable tersebut, peneliti melakukan kajian literatur berdasarkan bibliometric menggunakan aplikasi Vosviewer. Berdasarkan informasi basis data bibliografik *Sciencedirect* yang ditampilkan melalui aplikasi *Vos Viewer* diketahui bahwa sejak tahun 2014 sampai tahun 2023 (data terakhir diambil pada tanggal 4 Oktober 2023) terdapat 193 artikel *open access* yang terkait dengan *keyword* (kata kunci) sesuai dengan topik penelitian yakni kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, adaptasi teknologi dan kinerja organisasi. Untuk mengetahui hubungan (secara langsung atau tidak langsung) setiap kata kunci yang diinputkan seperti terlihat pada Gambar 1 di bawah ini.



Gambar 1.1 Hubungan langsung kata kunci transformasional leadership, organizational performance dan organizational culture

Sumber Gambar: Diolah 2024

Pada Gambar 1 dapat dilihat bahwa kata kunci yang berhubungan langsung dengan kepemimpinan transformasional yaitu kinerja organisasi dan budaya organisasi. Secara spesifik, kata kunci yang berhubungan langsung dengan kepemimpinan transformasional (a) yaitu inovasi eksploitatif, kinerja organisasi dan budaya organisasi. Kata kunci yang berhubungan langsung dengan budaya organisasi (b) yaitu kepemimpinan transformasional, kinerja organisasi, inovasi terbuka dan digitalisasi. Kata kunci yang berhubungan langsung dengan kinerja organisasi (c) yaitu inovasi eksploitatif, kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi. Dengan kata lain bahwa penelitian mengenai kepemimpinan transformasional, kinerja organisasi dan budaya organisasi biasanya diteliti secara bersama-sama atau terkait secara langsung satu sama lain. Untuk artikel yang berhubungan dengan adaptasi teknologi dapat dilihat pada Gambar 2



Gambar 1.2. Hubungan langsung kata kunci adaptasi dengan kata kunci lainnya

Sumber Gambar: Diolah 2024

Kata kunci adaptasi pada Gambar 2 memperlihatkan hubungan secara langsung kata kunci-kata kunci yang terkait yaitu inovasi, transfer teknologi, institusi dan keuangan. Dari sini diketahui bahwa pada penelitian-penelitian sebelumnya belum terdapat kajian atau penelitian yang menghubungkan secara langsung adaptasi atau transfer teknologi dengan kepemimpinan transformasional, kinerja organisasi maupun budaya organisasi. Inilah yang menjadi gap penelitian dengan penelitian-penelitian terdahulu.