

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Di era industri 4.0 sekarang ini, banyak perusahaan atau bisnis yang dituntut untuk beradaptasi terhadap lingkungan di sekitar mereka supaya mereka dapat mengikuti perkembangan zaman. Itu sebabnya, perusahaan dituntut untuk selalu melakukan inovasi baru. Menurut KBBI (2016), inovasi adalah pemasukan atau pengenalan hal-hal yang baru; pembaruan yang dapat berupa gagasan, metode, atau alat. Inovasi – inovasi tersebut dilakukan atas dasar pengembangan berkelanjutan (*sustainable development*) yang mengacu pada masalah ekonomi, lingkungan, dan sosial (Elliott, 2012). Oleh karena itu, inovasi tersebut dapat memicu timbulnya sifat kewirausahaan transformasional pada wirausahawan. Menurut Staffas (2017), sikap kewirausahaan transformasional megacu terhadap kemampuan yang dapat berupa ide atau tindakan untuk menciptakan suatu perubahan baru yang yang ditandai dengan adanya pemberian dampak sosial atau nilai sosial dari ide atau tindakan tersebut. Sikap ini membuat setiap wirausahawan menyadari pentingnya peranan sosial terhadap perusahaan mereka sehingga mereka akan terus mencari dan mengembangkan solusi inovatif demi kepentingan sosial (Maas et al., 2019).

PT. XYZ adalah perusahaan penyedia jasa aplikasi perpajakan yang berdiri sejak 2004. Saat ini PT. XYZ memiliki kantor pusat di Jakarta dan memiliki dua cabang lainnya yang berada di Jawa Barat dan Denpasar. PT.XYZ menyediakan kemudahan yang berhubungan dengan perpajakan dengan menyediakan informasi perpajakan yang terkini dan terpercaya. PT. XYZ memiliki motto *One Stop Solution*

(OSS) in Taxnologies, yang berarti memberikan kemudahan dalam proses menghitung, *request* kode *billing*, pembayaran hingga sampai dengan pelaporan dalam satu aplikasi yang sudah terintegrasi. Perusahaan ini ditunjuk langsung oleh Direktur Jenderal Pajak sebagai salah satu mitra penyedia jasa aplikasi perpajakan. PT. XYZ memiliki tim support dengan sertifikat brevet AB. Tim support dengan sertifikat AB telah melewati proses pelatihan Brevet A dan B secara terpisah. Orang yang memiliki sertifikat brevet AB dianggap memiliki pengetahuan dan kemampuan mengenai bidang perpajakan secara baik dan benar. PT. XYZ telah melakukan pembenahan khususnya dalam bidang SDM. Upaya yang dilakukan ini bertujuan untuk menilai kinerja karyawan yang dimilikinya karena mereka sadar bahwa SDM memiliki peran penting dalam menentukan kemajuan dan kemunduran perusahaan. Upaya yang dilakukan PT. XYZ berupa menyediakan biaya supaya setiap karyawannya dapat mengikuti pelatihan untuk mendapatkan sertifikat brevet AB. Selain itu, PT. XYZ juga selalu memberikan pelatihan terhadap karyawannya mengenai penggunaan aplikasi miliknya.

Setiap perusahaan termasuk PT. XYZ harus memiliki peta yang terintegrasi supaya arah pengembangan perusahaan dapat terlihat jelas. Perubahan telah menjadi kebutuhan primer terhadap suatu organisasi. Terlebih saat dunia sekarang ini dilanda oleh virus COVID-19, perubahan pun didesak untuk terjadi. Keberhasilan implementasi perubahan dalam organisasi sangat dipengaruhi oleh faktor kesiapan individu untuk berubah (Armenakis et al., 1993). Kesiapan untuk berubah merupakan kesiapan yang mencakup psikologis, mental, serta fisik seseorang dalam menghadapi suatu perubahan yang ditandai dengan munculnya

sikap kepercayaan dan keinginan untuk berpartisipasi didalamnya. Sikap ini seharusnya menjadi langkah pertama yang harus diperhatikan perusahaan sebelum menerapkan perubahan. Dikatakan demikian karena kesiapan perubahan karyawan yang tidak dipersiapkan terlebih dahulu dapat memicu terjadinya penolakan pada karyawan terhadap perubahan yang berujung pada terjadinya kegagalan terhadap perubahan dalam organisasi. Penolakan tersebut terjadi karena perubahan mengharuskan karyawan bergerak meninggalkan *status quo* menuju sesuatu yang baru sehingga menimbulkan rasa takut akan ketidakjelasan dan ketidakpastian pada karyawan (Zulkarnain & Hadiyani, 2014). Partisipasi karyawan dalam menghadapi perubahan dapat ditunjukkan melalui kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut. PT. XYZ menuntut setiap karyawannya supaya selalu siap dalam menghadapi setiap perubahan yang terjadi. Karyawan juga selalu dituntut melakukan pekerjaannya sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP). PT. XYZ juga menyediakan *Key Performance Indicator* (KPI) setiap bulannya untuk mengukur kinerja individual dan melakukan evaluasi terhadap KPI tersebut.

Dan dalam terjadinya setiap perubahan, pasti menimbulkan sikap dan reaksi yang berbeda terhadap setiap individu yang terlibat didalamnya. Sikap dan reaksi tersebut dapat berupa sikap yang menerima (efektif) dan sikap yang menolak (tidak efektif). Sikap yang efektif membawa dampak baik terhadap perusahaan, sedangkan sikap yang tidak efektif akan memicu timbulnya perilaku kerja kontraproduktif yang dapat dianggap sebagai salah satu bentuk protes terhadap perusahaan (Suyasa et al., 2020). Menurut Piar Chand & Chand (2014), perilaku kerja kontraproduktif merupakan perilaku atau tindakan yang disengaja maupun

tidak disengaja oleh individu yang dapat menghambat kinerja diri, orang lain atau organisasi (Piar Chand & Chand, 2014). Perilaku tersebut dapat menyebabkan efek negatif terhadap perusahaan yang ditandai dengan menurunnya kinerja karyawan yang juga dapat membahayakan produktifitas perusahaan (Whelpley & McDaniel, 2016).

Berdasarkan pemaparan yang telah dijelaskan di atas dapat diambil kesimpulan dari dilakukannya penelitian ini untuk mengetahui apakah kewirausahaan transformasional, kesiapan untuk berubah, dan perilaku kerja kontraproduktif memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. XYZ.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini dapat dirumuskan, sebagai berikut:

1. Apakah kewirausahaan transformasional berpengaruh positif terhadap kesiapan untuk berubah PT. XYZ?
2. Apakah kewirausahaan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. XYZ?
3. Apakah kewirausahaan transformasional berpengaruh negatif terhadap perilaku kerja kontraproduktif karyawan PT. XYZ?
4. Apakah kesiapan untuk berubah berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. XYZ?
5. Apakah perilaku kerja kontraproduktif berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT. XYZ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah kewirausahaan transformasional berpengaruh positif terhadap kesiapan untuk berubah PT. XYZ.
2. Untuk mengetahui apakah kewirausahaan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. XYZ.
3. Untuk mengetahui apakah kewirausahaan transformasional berpengaruh negatif terhadap perilaku kerja kontraproduktif karyawan PT. XYZ.
4. Untuk mengetahui apakah kesiapan untuk berubah berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. XYZ.
5. Untuk mengetahui apakah perilaku kerja kontraproduktif berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT. XYZ.

### **1.4 Batasan Penelitian**

Agar penelitian lebih terfokus dan tidak meluas dari tujuan yang dimaksudkan, maka skripsi ini membatasi ruang lingkup penelitian yang dilakukan di PT. XYZ untuk mengetahui pengaruh kewirausahaan transformasional, kesiapan untuk berubah, dan perilaku kerja kontraproduktif terhadap karyawan PT. XYZ.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis

Secara teoritis kajian ini dapat dijadikan sebagai upaya untuk mengembangkan dan menambah ilmu pengetahuan dan wawasan mengenai pengaruh peranan kewirausahaan transformasional, kesiapan untuk berubah, dan perilaku kerja kontraproduktif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

## 2. Manfaat Manajerial

Secara praktik hasil kajian ini diharapkan bisa digunakan sebagai:

- Masukan atau saran terhadap PT. XYZ dalam meningkatkan kinerja karyawannya.
- Meningkatkan kesadaran karyawan PT. XYZ mengenai pentingnya sikap kesiapan untuk berubah dan pengaruh perilaku kerja kontraproduktif terhadap kinerja yang dimiliki.

### 1.6 Sistematika Penelitian

Sistematika pembahasan penelitian ini yaitu:

#### Bab 1: Pendahuluan

Bab ini membahas mengenai latar belakang masalah yang mendorong peneliti melakukan penelitian. Selain itu, pada bab ini menguraikan identifikasi masalah, tujuan penelitian, batasan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penelitian.

#### Bab 2: Landasan Teori

Dalam bab ini, peneliti menguraikan secara teoritis mengenai kewirausahaan transformasional, kesiapan untuk berubah, perilaku kerja

kontraproduktif, kinerja karyawan dan teori – teori lainnya yang berkaitan dengan hal – hal tersebut. Bab ini juga membahas hubungan antar variabel serta model penelitian yang digunakan.

### Bab 3: Metode Penelitian

Dalam bab ini, peneliti menguraikan metode penelitian yang berisi langkah – langkah yang dilakukan oleh peneliti dalam melakukan penelitian seperti metode penelitian, jenis penelitian, skala pengukuran, metode pengumpulan data hingga metode analisis data.

### Bab 4: Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam bab ini, peneliti akan membahas apakah terhadap pengaruh peranan kewirausahaan transformasional, kesiapan untuk berubah, perilaku kerja kontraproduktif terhadap kinerja karyawan, dan membahas indikator – indikator dari kewirausahaan transformasional, kesiapan untuk berubah, perilaku kerja kontraproduktif, dan kinerja karyawan. Analisis ini dilakukan berdasarkan hasil kuesioner yang telah didapatkan dari para responden.

### Bab 5: Kesimpulan dan Saran

Dalam bab ini, peneliti memberikan hasil berupa kesimpulan terhadap keseluruhan analisis yang sudah dilakukan, serta mengungkapkan keterbatasan peneliti dan saran untuk peneliti selanjutnya.