

## 2. LANDASAN TEORI

### 2.1. *Transformational Leadership*

#### 2.1.1. Definisi *Transformational Leadership*

Menurut Chang, Chang, & Chen (2015), *Transformational Leadership* didefinisikan sebagai seperangkat perilaku yang memotivasi pengikut untuk mencapai kinerja diluar harapan dasar dengan mengubah sikap, kepercayaan, dan nilai-nilai pengikut. *Transformational Leadership* atau kepemimpinan transformasional digambarkan sebagai proses dimana para pemimpin memainkan model peran yang ideal dan mendorong kreativitas, memberikan motivasi inspirasional, dan terlibat dalam mendukung dan membimbing pengikut untuk mencapai visi dan tujuan bersama organisasi (Mahmood, Uddin, & Fan, 2018). *Transformational leadership* mengacu pada gaya kepemimpinan yang inovatif dimana para pemimpin memberikan perhatian pada tiap individu, memberikan arahan pada pengikut, dan memacu pertumbuhan dengan menggunakan motivasi inspirasional (Imran, Ilyas, Aslam, & Ubaid-Ur-Rahman, 2016).

#### 2.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Transformational Leadership*

Menurut de Waal (2018), ada delapan faktor untuk mencapai transformasi yang sukses yaitu:

1. Pemimpin manajerial harus memverifikasi dan mengkomunikasikan perlunya transformasi pada anggota organisasi lainnya
2. Pemimpin manajerial harus mengembangkan strategi dan tujuan untuk mengimplementasikan transformasi
3. Pemimpin manajerial harus membangun dukungan internal untuk transformasi
4. Dukungan manajemen puncak dan komitmen terhadap transformasi
5. Pemimpin manajerial harus mendapat dukungan dari pemangku kepentingan
6. Transformasi membutuhkan sumber daya yang cukup dan penempatan ulang atau pengalihan sumber daya organisasi yang langka menuju kegiatan baru

7. Manajer dan pekerja harus efektif melembagakan dan menanamkan transformasi, memasukan prosedur dan inovasi baru kedalam rutinitas mereka
8. Pemimpin manajerial harus mengembangkan kemampuannya terhadap transformasi untuk mencapai kesesuaian

### **2.1.3. Tujuan *Transformational Leadership***

Menurut Sim & Lee (2018), tujuan dari transformational leadership adalah:

1. Untuk mengubah tujuan dan nilai-nilai dari pengikut
2. Memotivasi mereka untuk melakukan diluar harapan mereka dengan menginspirasi kepercayaan mereka.

### **2.1.4. Indikator *Transformational Leadership***

Menurut Bass & Riggio (2005); Chang, Chang, & Chen (2015), ada empat indikator kepemimpinan transformasional, yaitu:

1. *Individualized Consideration* (pertimbangan individual)  
Fokus pada pengembangan bawahan dengan menawarkan dukungan, dorongan, dan pelatihan
2. *Intellectual Stimulation* (stimulasi intelektual)  
Merangsang bawahan untuk menantang asumsi dan melihat masalah dari perspektif baru
3. *Inspirational Motivation* (motivasi inspirasional)  
Meningkatkan optimisme dan antusiasme, untuk memberi semangat pada bawahan
4. *Idealized Influence* (karisma)  
Memberikan visi dan tujuan, menghasilkan rasa hormat, dan kepercayaan

## **2.2. *Trustworthiness***

### **2.2.1. Definisi *Trustworthiness***

*Trustworthiness* didefinisikan sebagai rasa saling percaya dan didefinisikan sebagai kesediaan seseorang untuk bertindak positif terhadap orang yang dipercaya (Reiersen, 2019; Roy & Shekhar, 2010). Kepercayaan pada pemimpin dapat timbul dari waktu ke waktu melalui perlakuan yang adil dan saling menghormati (Chang et al., 2015; Rehman, Qingren, & Weiming, 2017). Kepercayaan ke-

pada pemimpin dapat menghasilkan kinerja yang baik dan membantu pekerja untuk menambah pengetahuan mereka dengan memahami kesalahan apa saja yang dilakukan di tempat kerja pada saat bersama pemimpin (Afsar & Shahjehan, 2018).

### **2.2.2. Indikator *Trustworthiness***

Menurut Colquitt & Rodell (2011); Xu, Xu, Caldwell, Sheard, & Floyd (2016), indikator dari *trustworthiness* adalah:

1. *Ability* (kemampuan)

Kemampuan adalah salah satu kunci yang mendasari kepercayaan dalam hal ketrampilan individu, pengetahuan dan keahlian

2. *Benevolence* (kebajikan)

Kebajikan adalah karakter yang berharga secara moral atau cenderung bertindak untuk kepentingan orang lain

3. *Integrity* (integritas)

Integritas terdiri dari ketulusan, kejujuran, dan komitmen

### **2.3. *Employee Creativity***

#### **2.3.1. Definisi *Employee Creativity***

Menurut Matsuo (2018), *employee creativity* didefinisikan sebagai produksi ide-ide baru dan berguna oleh seorang individu. *Employee creativity* adalah faktor inti yang mendorong organisasi untuk maju. *Employee creativity* ini berkaitan dengan kapasitas manusia yang khas untuk menghasilkan ide-ide baru, membangun pendekatan baru dan menyarankan solusi baru (Ogbeibu, Senadjki, & Luen Peng, 2018). *Employee creativity* dipengaruhi oleh komponen internal individu (misalnya keahlian, gaya kepemimpinan, kepribadian, motivasi) dan lingkungan (misalnya pembelajaran tim) (Matsuo, 2018).

#### **2.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Employee Creativity***

Menurut Ramos, Figueiredo, & Pereira-Guizzo (2018), ada beberapa faktor lingkungan yang mempengaruhi *employee creativity*, yaitu:

1. *Organizational encouragement*

Organisasi yang mendorong kreativitas melalui penilaian ide, penghargaan dan pengakuan untuk kerja kreatif, pengembangan ide-ide baru, dan visi bersama

2. *Supervisor encouragement*

*Manager* yang berfungsi sebagai titik acuan di tempat kerja, yang mencoba menetapkan tujuan yang tepat, mendukung kelompok kerja, menghargai kontribusi individu, dan menunjukkan kepercayaan pada kelompok

3. *Work group support*

Kelompok kerja yang memiliki berbagai ketrampilan, berkomunikasi dengan baik, terbuka terhadap ide-ide baru, saling percaya dan membantu satu sama lain, berkomitmen terhadap pekerjaan yang dilakukan

4. *Freedom*

Kemampuan untuk memutuskan pekerjaan apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya atau kontrol atas pekerjaan sendiri

5. *Sufficient resources*

Akses sumber daya yang memenuhi seperti dana, bahan, fasilitas, dan informasi

6. *Realistic workload pressure*

Tekanan beban yang realistis atau tidak ada tekanan waktu yang ekstrem dan ekspektasi produktivitas yang tidak realistis

**2.3.3. Indikator *Employee Creativity***

Menurut Liao & Chen (2018); Nuzul (2018), indikator dari *employee creativity* yaitu:

1. Keahlian

Kemahiran dalam diri seseorang dalam suatu bidang tertentu

2. Kemampuan berpikir

Aktivitas yang melibatkan otak yang menghasilkan suatu konsep, ide, atau pemikiran yang baru.

3. Kreatif

Kemampuan yang ada pada individu untuk menciptakan sesuatu yang baru atau berbeda dari sebelumnya

#### 4. Motivasi

Suatu dorongan yang menyebabkan seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu

### **2.4. Hubungan antar Konsep dan Hipotesis Penelitian**

#### **2.4.1. *Transformational Leadership* dan *Trustworthiness***

*Transformational Leadership* adalah sesuatu yang dapat mempengaruhi *trustworthiness*. Kepemimpinan transformasional dapat menumbuhkan *trustworthiness* melalui perlakuan adil yang diberikan oleh pemimpin dengan memainkan model peran yang ideal dan mendorong kreativitas, memberikan motivasi inspirasional, dan terlibat dalam mendukung dan membimbing pengikut untuk mencapai visi dan tujuan bersama organisasi (Chang et al., 2015; Mahmood, Uddin, & Fan, 2018).

Menurut peneliti sebelumnya, *transformational leadership* memiliki peran penting dan berpengaruh dalam *trustworthiness*.

*H<sub>1</sub>: Transformational Leadership* berpengaruh positif terhadap *Trustworthiness* pada perajin Batik di Solo.

#### **2.4.2. *Trustworthiness* dan *Employee Creativity***

*Trustworthiness* adalah sesuatu yang dapat mempengaruhi kreativitas pekerja. Kreativitas para pekerja dapat dibentuk melalui *trustworthiness* yang ada (Chang, Chang, & Chen, 2015). Kepercayaan itu timbul dan dapat dilihat dari segi kemampuan, kebajikan, dan integritas dari suatu pemimpin (Xu, Xu, Caldwell, Sheard, & Floyd, 2016).

Menurut peneliti sebelumnya, *trustworthiness* ini memiliki peran penting dan berpengaruh terhadap kreativitas para pekerja.

*H<sub>2</sub>: Trustworthiness* berpengaruh positif terhadap *Employee Creativity* pada perajin Batik di Solo.

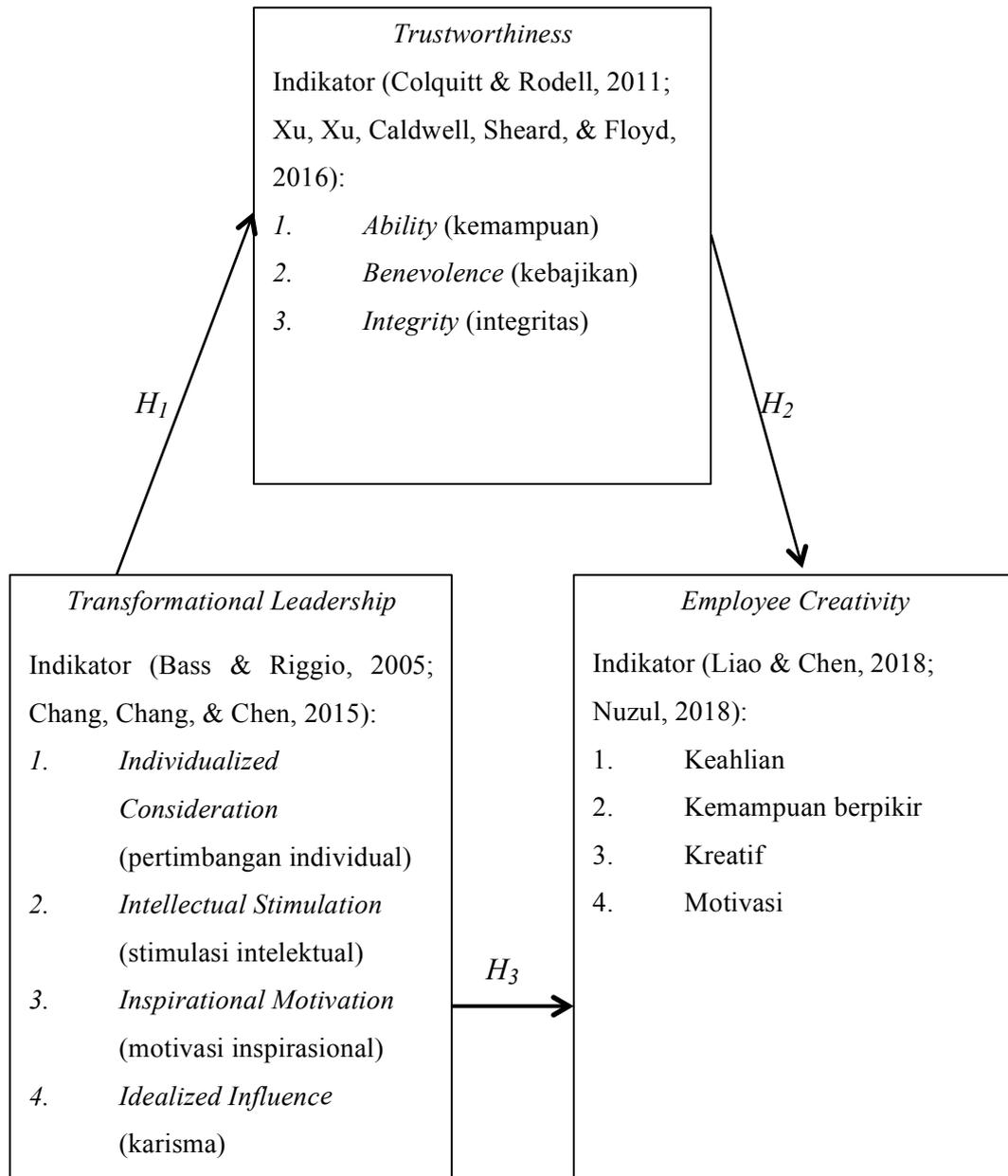
#### **2.4.3. *Transformational Leadership* Dan *Employee Creativity***

*Transformational Leadership* adalah suatu gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kreativitas pekerja. Menurut Imran et al., (2016), kepemimpinan transformasional ini dapat mempengaruhi pekerja dari dalam diri mereka dengan motivasi inspirasional yang diberikan oleh pemimpin mereka.

Menurut peneliti sebelumnya, *transformational leadership* memiliki peran penting dan berpengaruh dalam kreativitas pekerja.

$H_3$ : *Transformational Leadership* berpengaruh positif terhadap *Employee Creativity* pada perajin Batik di Solo.

## 2.5. Kerangka Penelitian



**Gambar 2.1 Kerangka Penelitian**

Sumber: Bass & Riggio, 2005; Chang, Chang, & Chen, 2015; Colquitt & Rodell, 2011; Liao & Chen, 2018; Nuzul, 2018; Xu, Xu, Caldwell, Sheard, & Floyd, 2016