

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja karyawan merupakan potret dari kinerja organisasi secara keseluruhan (Ambarwati, 2003). Pentingnya peran kinerja karyawan dapat dilihat dari intensitas perusahaan-perusahaan melakukan evaluasi atau penilaian kinerja dalam jangka waktu tertentu. Perusahaan selalu ingin menemukan penyebab yang memberi dampak baik maupun buruk terhadap kinerja karyawan mereka. Mahmudi (2005) menyatakan bahwa banyak faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan tersebut antara lain adalah komitmen organisasional (Novianti, 2010), kompensasi, lingkungan kerja, stress kerja, motivasi dan faktor kepemimpinan (Mangkuprawira dkk., 2007). Dalam studi ini, peneliti membatasi prediktor kinerja karyawan yang akan dibahas yakni gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasional.

Mengapa gaya kepemimpinan transformasional yang diangkat sebagai prediktor? Terdapat banyak artikel dalam literatur serta studi yang telah menyatakan bahwa adanya hubungan kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja, kepuasan akan pimpinan dan kinerja dirasakan lebih tinggi tingkatnya jika dibandingkan dengan gaya kepemimpinan lain (Bass & Avolio dalam Hancott, 2005) yang bukan kepemimpinan transformasional. Organisasi saat ini, membutuhkan kepemimpinan yang diperluas dari gaya otokratis lama yang kaku dengan gaya ramah

dan kontemporer (Dessa dkk. dalam Hancott, 2005), faktor-faktor ini ada di dalam diri pemimpin transformasional. Kepemimpinan transformasional mampu memicu tingkat motivasi dan kinerja yang luar biasa hingga melebihi harapan (Bass dalam Li & Hung, 2009). Hal ini dibuktikan oleh Geyer dan Steyrer dalam Woerkom dan Reuver (2009) yang menemukan hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dan kinerja dengan sampel sebanyak 1.500 orang dalam pengamatan di 20 bank yang berbeda.

Faktor lain yang juga memengaruhi kinerja ialah komitmen organisasional, yang merupakan salah satu tingkah laku dalam organisasi yang banyak dibicarakan dan diteliti (Novianti, 2010). Komitmen organisasional perlu ditumbuhkan dalam diri setiap karyawan untuk menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi di tempat kerjanya (Handayani, 2008). Nyhan dalam Muhadi (2007) menyatakan bahwa komitmen organisasional yang tinggi pada karyawan biasanya akan meningkatkan kinerja yang tinggi, sekaligus dapat menurunkan tingkat absensi dan sebaliknya jika seorang karyawan memiliki tingkat komitmen rendah maka kinerjanya juga rendah. Scooter (2000) juga menyatakan hal serupa yakni bahwa pekerja dengan komitmen yang tinggi akan lebih berorientasi pada pekerjaan. Berdasarkan penelitian Steers dalam Handayani (2008) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh komitmen terhadap prestasi kerja yang tinggi.

Kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasional yang dalam suatu organisasi memiliki peran dan kapasitas pengaruh tersendiri bagi kinerja karyawan. Demikian halnya kedua indikator tersebut berperan dalam berbagai bidang

organisasi, industri-industri kreatif yang saat ini sangat berkembang dan menjadi perhatian pertumbuhan perekonomian di Indonesia.

Industri kreatif didefinisikan oleh Departemen Kebudayaan, Media dan Olahraga (DCMS) sebagai: "orang-orang industri yang memiliki kemampuan, keterampilan, kreativitas dan bakat yang memiliki potensi untuk pekerjaan dan penciptaan kekayaan melalui generasi dan eksploitasi kekayaan intelektual" ('Pemetaan Industri Kreatif Dokumen', DCMS, 2001). Dalam industri kreatif, karyawan diberdayakan agar dapat memecahkan masalah yang dihadapi para pelanggan tanpa perlu panduan, kebijakan, dan otoritas yang berlebihan (Saba, 2009). Saba juga menambahkan bahwa para pekerja kreatif dalam industri kreatif biasanya merasa bangga akan kreativitas, bakat, dan keterampilan individual yang mereka miliki sehingga mereka akan bekerja dengan sepenuh hati dan dedikasi. Tugas organisasi adalah bagaimana agar mereka juga merasa bangga menjadi anggota organisasi sehingga menimbulkan sebuah komitmen yang kuat terhadap organisasi, di samping rasa kebanggaan terhadap profesi yang ditekuninya (Saba, 2009). Dari sisi lain kepemimpinan transformasional juga berperan penting dalam menumbuhkan kreatifitas (Dewo, 2011), hal yang tentunya paling dibutuhkan dalam industri kreatif. Seltzer dan Bass dalam Dewo (2011) menerangkan bahwa stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*) yang terdapat dalam dimensi kepemimpinan transformasional, merangsang kreatifitas bawahan dan mendorong untuk menemukan pendekatan-pendekatan baru. Beberapa penelitian terdahulu juga telah membuktikan

adanya pengaruh positif kepemimpinan transformasional dalam menumbuhkan kreatifitas (Dewo, 2011; Shin & Zhou, 2003) .

Penelitian ini akan dilakukan di perusahaan Game Master yang merupakan salah satu "*family entertainment center*" di Indonesia. Perusahaan ini bergerak dibidang industri kreatif dengan cabang yang ada di 6 kota, yakni: Bandung, Jakarta, Bogor, Sukabumi, Tasikmalaya, dan Cirebon (Game Master, 2007). Game Master merupakan anak perusahaan yang dikembangkan oleh PT Budi Rahardja Cahaya, dan perusahaan ini berusaha untuk terus mencari perbaikan dalam memenuhi kebutuhan lingkungan yang berubah cepat sebagai hiburan dan kebahagiaan dalam setiap keluarga dari anak sampai dewasa bahkan orang tua (Game Master, 2007).

Berdasarkan teori, persepsi dan penelitian terdahulu (Geyer & Steyrer dalam Woerkom & Reuver, 2009; Steers dalam Handayani, 2008), maka fokus penelitian ini akan menguji dampak kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu, judul yang diangkat adalah **“Dampak Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Game Master.”**

1.2 Rumusan Masalah

Kepemimpinan memegang peranan yang penting dalam menumbuhkan kreatifitas (Dewo, 2011), hal yang tentunya paling dibutuhkan dalam industri kreatif. Dan para pekerja dalam industri kreatif yang merasa bangga akan kreativitas, bakat, dan keterampilan individual yang mereka miliki akan bekerja dengan sepenuh hati dan

dedikasi (Saba, 2009). Sama halnya dengan kepemimpinan, komitmen pun memegang peran lain dalam memengaruhi kinerja karyawan. Menurut Benkhoff dalam Muhadi (2007), terdapat hubungan positif antara komitmen karyawan terhadap organisasi dan kinerja, komitmen karyawan yang kurang diperhatikan dalam organisasi akan mengakibatkan kinerja memburuk sehingga akan terjadi pemborosan yang sia-sia.

Berdasarkan beberapa pandangan di atas (Dewo, 2011; Saba, 2009; Benkhoff dalam Muhadi, 2007), maka berbagai masalah yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

- A. Bagaimana tingkat kepemimpinan transformasional, komitmen organisasional dan kinerja karyawan Game Master?
- B. Bagaimana dampak kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan Game Master?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

- A. Untuk menjelaskan bagaimana tingkat kepemimpinan transformasional, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan Game Master.
- B. Untuk menjelaskan bagaimana dampak kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan Game Master.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat bermanfaat sebagai berikut:

A. Bagi pihak Perusahaan Game Master

- Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan serta memberikan masukan dan saran untuk Pihak Manajemen sumber daya insani dalam mengidentifikasi dampak kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.
- Memberikan manfaat untuk menentukan tindakan selanjutnya dalam menciptakan keefektifan kinerja dan memberikan motivasi bagi pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya di Game Master.

B. Bagi pihak lain

- Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan pihak lain serta menjadi referensi atau bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya yang dapat membantu dalam penelitian sejenis.

1.4 Tempat dan Jangka Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di cabang perusahaan Game Master di enam kota (Bandung, Jakarta, Bogor, Sukabumi, Tasikmalaya, dan Cirebon) dan jangka waktu penelitian adalah 6 (enam) bulan (September hingga Februari 2012).

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan yang digunakan dalam karya ilmiah ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan, manfaat, tempat dan jangka waktu penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bab ini berisi landasan teori dan pengembangan Hipotesis yang terdiri atas pembahasan kepemimpinan transformasional, komitmen organisasional, kinerja karyawan, hubungan antar konstruk penelitian, pengembangan Hipotesis dan model penelitian yang diHipotesiskan.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi objek dan subjek penelitian, operasionalisasi variabel, variabel kontrol, uji data yang meliputi: uji outliers, validitas, reliabilitas, statistik deskriptif dan korelasi antar konstruk penelitian, serta uji Hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi karakteristik respondens, pengujian Hipotesis, pembahasan hasil pengujian Hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi simpulan, implikasi Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja, implikasi Komitmen Organisasional terhadap kinerja, keterbatasan penelitian, dan saran untuk penelitian mendatang.