

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Afeksi komitmen merupakan pernyataan keterikatan karyawan secara emosi pada organisasi. Komitmen ini muncul karena karyawan merasa identik dan banyak terlibat dalam organisasi. Afeksi komitmen memberikan dampak positif bagi organisasi, yaitu keterlibatan yang tinggi dalam organisasi. Oleh karena itu, afeksi komitmen merupakan hal yang penting bagi setiap organisasi.

Afeksi komitmen adalah salah satu dari dimensi komitmen organisasi, yaitu komitmen *affective*, *continuance*, dan *normative* (Meyer dan Allen, 1991). Ketiga komitmen ini mengidentifikasi dampak yang berbeda-beda terhadap perilaku karyawan. Namun, secara umum, afeksi komitmen dinyatakan sebagai bentuk komitmen yang paling konsisten dengan hasil yang diharapkan dibandingkan dengan dimensi komitmen yang lain. Hal ini terjadi karena afeksi komitmen berkaitan dengan hubungan emosional karyawan terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan karyawan dengan kegiatan di organisasi. Karyawan dengan afeksi komitmen yang tinggi akan terus menjadi karyawan dalam organisasi karena memang ia memiliki keinginan untuk itu (Allen & Meyer, 1997).

Organisasi dapat membentuk afeksi komitmen pada karyawan dengan melalui beberapa hal, salah satunya yaitu *group cohesiveness*, *task feedback*, struktur tugas, dan rutinitas tugas (Podsakoff, et. al: 1996). Faktor penting lainnya adalah

pemberdayaan psikologis. Pemberdayaan psikologis secara garis besar merupakan suatu tindakan yang berfokus pada karyawan agar karyawan dapat mengembangkan potensi yang dimilikinya. Dengan adanya pemberdayaan psikologis akan sangat membantu organisasi mencapai tujuannya karena para karyawan yang berpotensi tinggi. Pemberdayaan psikologis itu dapat meliputi pemberian semangat, keterlibatan karyawan, pengakuan atau penghargaan, dan menghargai. Dengan dilakukannya pemberdayaan psikologis, karyawan akan merasa dirinya ada dan berguna bagi organisasi.

Untuk menciptakan kondisi ini, dibutuhkan seseorang yang mampu mempengaruhi atau membuat karyawan dapat bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan organisasi. Kepemimpinan transformasional adalah model kepemimpinan yang dapat meningkatkan ketertarikan bawahan, menciptakan kepekaan dan penerimaan diantara bawahan dan memotivasi bawahan untuk mengerjakan kepentingan kelompok dibandingkan dengan kepentingan pribadi (Bass, 1996). Hal ini dijelaskan dalam beberapa penelitian terdahulu di berbagai setting dan budaya organisasi yang menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan positif dengan komitmen organisasional. (Kohl et. al, 1995; Podsakoff et. al, 1996; Fuller, 1999; Dvir, 2002; Bono dan Judge, 2003; Walumba dan Lawler, 2003).

Penelitian yang sama juga dilakukan di Indonesia, Korea Selatan, Singapura, Taiwan dan Thailand, dan hasilnya menjelaskan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi niat karyawan untuk tetap meninggalkan tempat kerja (Majalah SWA, 2002).

Beberapa penelitian terdahulu banyak menggunakan variabel pemediasi dalam hubungan kepemimpinan transformasional dengan afeksi komitmen. Avolio (2004) dan Kark (2003) menyatakan bahwa pemberdayaan psikologis menjadi variabel pemediasi hubungan kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasional. Oleh karena itu, peran mediasi pemberdayaan psikologis pada hubungan kepemimpinan transformasional perlu diuji kembali.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kepemimpinan transformasional dengan afeksi komitmen dengan pemberdayaan psikologis sebagai variabel pemediasi. Penelitian ini akan dilakukan di perusahaan jasa, yaitu “Jimmy Fei-Fei *Bridal & Beauty*” yang berlokasi di Jalan Pasirkaliki Hyper Square, dan di Jalan Moch. Yunus Bandung.

Jimmy Fei-Fei *Bridal & Beauty* adalah perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan berbagai macam gaun dan jas pengantin, gaun malam, gaun *sweet seventeen*, gaun midi, *wedding shoes*. Selain menerima berbagai pesanan yang berkaitan dengan gaun, perusahaan ini juga melayani berbagai perawatan tubuh, antara lain, make up over, facial, *hair cut*, dan lain-lain.

Berdasarkan uraian di atas penulis mengadakan penelitian terhadap pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap afeksi komitmen karyawan, yang

dituangkan dalam judul: **“PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP AFEKSI KOMITMEN dengan PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS sebagai variabel pemediasi”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pokok permasalahan tersebut, penulis mengidentifikasi permasalahan, sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap afeksi komitmen karyawan.
2. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap afeksi komitmen dengan pemberdayaan psikologis sebagai variabel pemediasi.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud diadakan penelitian ini adalah untuk mengumpulkan data-data yang diperlukan penulis dalam rangka penyusunan skripsi guna memenuhi salah satu syarat dalam menempuh sidang Sarjana Ekonomi di Universitas Kristen Maranatha Bandung.

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk memberikan bukti secara empiris tentang pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap afeksi komitmen.

2. Untuk memberikan bukti secara empiris tentang pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap afeksi komitmen dengan pemberdayaan psikologis sebagai variabel mediasi.

1.4 Kegunaan Penelitian

Beberapa hal kegunaan dari penelitian ini adalah:

1. Sebagai bahan masukan bagi perusahaan, khususnya mengenai masalah pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap afeksi komitmen dengan pemberdayaan psikologis sebagai variabel mediasi.
2. Sebagai bahan perbandingan antara ilmu pengetahuan yang didapat di bangku kuliah dan praktek perusahaan.
3. Bagi pembaca, penelitian ini diharapkan memberi gambaran mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap afeksi komitmen dengan menggunakan pemberdayaan psikologis sebagai variabel mediasi yang diharapkan perusahaan serta yang menaruh minat terhadap masalah yang dibahas dalam skripsi ini.

1.5 Sistematika Penulisan

Bab 1 (pendahuluan)

Dalam pendahuluan ini mencakup latar belakang masalah, identifikasi masalah, maksud dan tujuan penelitian, dan kegunaan penelitian.

Bab 2 (landasan teori)

Didalam landasan teori ini mencakup didalamnya teori pembahasan mengenai tiap variabel.

Bab 3 (objek dan metode penelitian)

Didalam objek dan metode penelitian ini mencakup gambaran umum perusahaan, sejarah singkat perusahaan, manajemen dan struktur organisasi, definisi operasional variabel, populasi dan sampel penelitian, dan teknik pengolahan dan analisis data.

Bab 4 (hasil dan pembahasan)

Didalam hasil dan pembahasan ini mencakup data demografi responden, analisis data, analisis instrumen penelitian, pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian.

Bab 5 (kesimpulan dan saran)

Didalam kesimpulan dan saran ini mencakup implikasi managerial, keterbatasan penelitian, saran untuk penelitian yang akan datang.