

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Banyaknya perusahaan yang ada di Indonesia mengakibatkan timbulnya persaingan dalam ketertarikan pelamar kerja pada perusahaan. Tentunya perusahaan perlu memperhatikan daya tarik tersendiri untuk bersaing agar mendapatkan pegawai. Situasi perebutan pegawai tersebut merupakan *talent-war*, yakni memperebutkan pegawai yang bertalenta dan berbakat. Persaingan *talent-war* membutuhkan strategi yang harus dimiliki oleh perusahaan. Strategi yang dapat dilakukan untuk mempertahankan persaingan adalah penilaian kerja transparan, memenuhi hak pegawai, *reward* dan *punishment*, jenjang karir, pelatihan, dan menjalin keakraban pada lingkungan kerja (Media Informasi Kinerja Perusahaan Indonesia, 2017).

Salah satu dampak baik yang dapat dirasakan dari banyaknya jumlah penduduk di Indonesia adalah sumber daya manusia. Melimpahnya sumber daya manusia dapat menambah jumlah tenaga kerja. Tenaga kerja merupakan inti dari berjalannya keberhasilan suatu perusahaan. Membentuk tenaga kerja memerlukan kerjasama dengan manajer di setiap perusahaannya, hal ini diperlukan karena tugas manajer salah satunya sebagai *planning*, *organizing*, *staffing*, *leading*, dan *controlling*. Manajer sumber daya manusia juga memiliki tujuan agar menghasilkan kualitas tenaga kerja yang unggul dan kompeten (Dessler, 2019).

Tenaga kerja merupakan aset utama bagi perusahaan yang dapat meningkatkan kualitas perusahaan. Tenaga kerja juga membutuhkan pendekatan

terhadap lingkungan kerja yang mendukung untuk menyalurkan prestasi karyawan, memberikan motivasi kerja, dan memberikan kontribusi di perusahaan agar mendapatkan kualitas tenaga kerja yang unggul. Selain memiliki tenaga kerja yang unggul dan kompeten, perusahaan tentunya juga harus memperhatikan manajemen sumber daya manusianya. Mengapa hal ini perlu ditinjau lebih lanjut, karena hal tersebut dapat menghasilkan karyawan yang berkomitmen terhadap pekerjaannya secara individu maupun secara kelompok (Khandakar & Pangil, 2020).

Setiap perusahaan pastinya memiliki pemimpin yang bertanggung jawab atas semua perbuatan yang dilakukan oleh para karyawan dan jajarannya. Hal ini tentu saja membutuhkan keterampilan kepemimpinan yang memiliki keberanian dan kehati-hatian dalam mengambil suatu tindakan dan keputusan bersama, yang dapat mempengaruhi kualitas kerja. Banyak cara dalam memberikan arahan serta pendekatan kepada karyawan oleh para pemimpin yang dapat dilakukan agar karyawan betah dalam bekerja dan memiliki ruang kerja yang saling membangun. Perusahaan tentunya memiliki gaya kepemimpinan yang menjadi landasan utama agar terciptanya karyawan dengan kualitas yang berdedikasi tinggi. Peran penting bagi seorang pemimpin dibutuhkan untuk meningkatkan motivasi karyawan guna membantu dan mencapai visi perusahaan. Begitu pula dengan pergantian pemimpin di perusahaan yang akan membawa dampak baru dan membawa gaya kepemimpinan berbeda dari sebelumnya (Kuntz et al., 2019).

Berdasarkan hasil survei yang ditulis oleh Asmara (2017) merupakan salah satu contoh kasus yang berkaitan dengan *turnover intention* kerja. *Turnover intention* adalah berhentinya seorang karyawan secara sukarela atau tidak sukarela dari pekerjaannya di perusahaan tersebut. Survei dilakukan di Rumah Sakit Bedah

Surabaya dengan jumlah sampel 58 orang dan memiliki kriteria minimal 6 bulan masa kerja. Metode penelitian yang digunakan berupa analitik observasional dengan desain *cross sectional*. Survei tersebut mengatakan, nilai rata-rata *turnover intention* di Rumah Sakit Bedah Surabaya sedang dan dapat diartikan bahwa keinginan karyawan untuk tetap bekerja di rumah sakit cukup. Survei menunjukkan bahwa kinerja karyawan berada di level cukup baik, akan tetapi belum optimal dan adanya pengaruh antara *turnover intention* dengan kinerja karyawan di Rumah Sakit Bedah Surabaya. Cara yang dapat dilakukan dari hasil survei adalah dengan menerapkan kepemimpinan yang sesuai dan penerapan evaluasi yang dapat dilakukan agar meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan.

Peneliti melakukan penelitian di Yayasan Eko Nugroho Yogyakarta. Pemilik dari yayasan bernama Eko Nugroho. Eko Nugroho merupakan seorang seniman kontemporer asal Yogyakarta yang sukses di bidang seni rupa. Kesuksesannya dalam berkarya memberikan ide bagi Eko Nugroho untuk membuat sebuah yayasan. Yayasan telah berdiri sejak 10 November 2014 dan dikelola oleh Eko Nugroho serta dibantu para stafnya. Yayasan dibuat untuk menaungi tiga unit bisnis yang dibentuk oleh Eko Nugroho secara mandiri. Tiga unit bisnis tersebut adalah Studio Eko Nugroho merupakan bagian dari pengurusan kebutuhan karya seni Eko Nugroho, DGTMB Shop merupakan penjualan *merchandise by* Eko Nugroho, dan Eko Nugroho Art Class merupakan tempat belajar menggambar untuk berbagai macam usia (Eko Nugroho Bio, 2018). Yayasan Eko Nugroho memiliki gaya kepemimpinan yang melibatkan para pegawainya untuk dapat berkembang bersama di dalam organisasi tersebut. Seperti pada variabel independen penelitian yang akan meneliti mengenai gaya kepemimpinan

transformasional yakni, gaya kepemimpinan transformasional melibatkan seorang pemimpin yang dapat mengajak pengikutnya untuk bisa bekerja sama demi mewujudkan tujuan dari perusahaan dan dapat meningkatkan kinerja organisasi, kepuasan, serta komitmen karyawan (Islam et al., 2018). Keterlibatan tanggung jawab dari seorang pegawai kepada yayasan akan menimbulkan komitmen yang muncul dari setiap individu karyawan yang bekerja di yayasan Eko Nugroho. Variabel dependen penelitian ini menggunakan komitmen afektif yakni, komitmen yang memiliki keterikatan secara emosional antara individu kepada suatu perusahaan yang menimbulkan rasa tanggung jawab yang besar terhadap misi dan tujuan perusahaan (Puni et al., 2021).

Banyaknya unit bisnis yang dinaungi oleh Yayasan Eko Nugroho menarik perhatian bagi peneliti untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan kepemimpinan organisasi, karena beragamnya unit bisnis yang dikelola secara mandiri dan pembentukan tim yang berbeda-beda dalam pengelompokannya membutuhkan kepemimpinan yang dapat mempengaruhi pengikutnya. Hal tersebut juga bersinggungan dengan komitmen afektif kerja karyawan, di mana melibatkan suasana hati, perasaan, dan sikap dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawab yang besar kepada perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, memberikan gambaran peneliti untuk melakukan penelitian berjudul **”Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Afektif Kerja pada Karyawan Yayasan Eko Nugroho Yogyakarta ”**

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan pembahasan dari latar belakang, peneliti ingin menguji variabel gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen afektif sehingga muncul rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional mempengaruhi komitmen afektif kerja karyawan di Yayasan Eko Nugroho Yogyakarta?

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah pada penelitian ini disusun agar peneliti lebih terfokus pada topik utama dan tidak menyimpang dari tujuan awal.

Batasan penelitian ini terdiri dari:

1. Narasumber penelitian merupakan seluruh karyawan Yayasan Eko Nugroho Yogyakarta.
2. Gaya kepemimpinan yang digunakan pada penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional adalah mengajak pengikutnya untuk bisa bekerja sama demi mewujudkan visi perusahaan serta meningkatkan kinerja organisasi, kepuasan, dan komitmen karyawan (Islam et al., 2018).
3. Komitmen kerja yang digunakan pada penelitian ini adalah komitmen afektif. Komitmen afektif adalah keterikatan secara emosional antara individu kepada suatu perusahaan yang menimbulkan rasa tanggung jawab yang besar terhadap misi dan tujuan perusahaan (Puni et al., 2021).

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen afektif kerja karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat bagi:

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian teoritis diharapkan memberikan wawasan kepada pihak Yayasan Eko Nugroho Yogyakarta mengenai gaya kepemimpinan dan komitmen karyawan untuk memberikan alternatif lain pada pendekatan karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian praktis yang dapat diberikan berupa manfaat dan masukan bagi pihak Yayasan Eko Nugroho Yogyakarta yang dapat mempertimbangkan gaya kepemimpinan yang tepat dalam membentuk dan mempengaruhi komitmen karyawan untuk mencapai tujuan yang sama.