

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia dianggap sebagai serangkaian kebijakan terpadu tentang hubungan ketenagakerjaan yang berpengaruh pada manusia dan perusahaan. Sumber daya manusia adalah elemen utama yang berperan sangat penting dalam mendukung kesuksesan perusahaan. Manusia memiliki peran yang selalu aktif dan mendominasi dalam setiap organisasi, sehingga menjadikannya aspek yang sangat signifikan (García-Rodríguez *et al.*, 2020). Kegiatan perusahaan tidak akan berjalan lancar tanpa adanya kontribusi dari sumber daya manusia. Dengan begitu diperlukannya pengelolaan sumber daya manusia yang baik agar para karyawan merasa dihargai dan meningkatkan kinerja mereka di perusahaan. Terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja perusahaan, seperti kepemimpinan transformasional, iklim kreatif, dan komitmen afektif.

Diterapkannya gaya kepemimpinan yang tepat oleh seorang pemimpin akan meningkatkan semangat kerja serta memotivasi karyawan yang nantinya juga akan meningkatkan kinerja mereka. Hal ini penting bagi perusahaan untuk memilih seorang pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan dengan konsisten. Salah satu gaya kepemimpinan yang tepat untuk diterapkan yakni kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional adalah para pemimpin yang mampu

menginspirasi para pengikutnya untuk melampaui kepentingan diri mereka sendiri dan yang berkemampuan untuk memiliki pengaruh secara mendalam dan luar biasa terhadap para pengikutnya (Robbins & Judge, 2016). Pemimpin yang menerapkan kepemimpinan transformasional akan memberikan motivasi yang kuat bagi karyawan, sehingga tercapainya rasa kepuasan dalam bekerja yang akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan (Djuraidi & Laily, 2020; Top et al., 2020).

Faktor lain untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu adanya iklim organisasi. Suatu kondisi di mana secara tetap mereka berhubungan langsung dengan kondisi perusahaan mengenai hal yang terjadi di lingkungan tersebut. Dengan begitu para karyawan diminta untuk menciptakan kondisi yang kondusif guna memberikan rasa aman dan nyaman serta karyawan dapat bekerja secara maksimal. Terciptanya kondisi yang kondusif juga akan menciptakan iklim kreatif yang diartikan sebagai atribut organisasi, kumpulan, sikap, perasaan, dan perilaku yang mencirikan kehidupan suatu organisasi (Triastuti, 2018). Sehingga iklim kreatif menjadi faktor penting bagi organisasi yang beroperasi di lingkungan yang sangat kompetitif yang nantinya akan berpengaruh positif dan meningkatkan kinerja karyawan (Ekvall, 1996; Susilo dkk., 2023).

Tak hanya kepemimpinan transformasional dan iklim kreatif, namun adanya komitmen organisasai juga diperlukan sebagai faktor pendukung keberhasilan perusahaan. Komitmen organisasi merupakan tingkatan di mana seorang karyawan dapat mengidentifikasi dirinya

dengan tujuan dan keinginan untuk mempertahankan kedudukannya di organisasi (Robbins & Coulter, 2018). Karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi akan memberikan sikap loyalitasnya pada perusahaan dan tetap berada di organisasi tersebut. Komitmen organisasi terbagi menjadi tiga jenis yaitu komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan (Meyer *et al.*, 1993). Komitmen afektif merupakan komitmen yang mengacu pada keterikatan emosional karyawan dan bagaimana keterlibatan karyawan dalam organisasinya (Meyer *et al.*, 1993). Karyawan yang memiliki komitmen afektif cenderung untuk tetap berada dalam satu organisasi yang mereka percayai sepenuhnya, selain itu keterlibatan karyawan dalam organisasi akan membuat suatu perusahaan menjadi lebih aktif sehingga akan tercapainya suatu rencana untuk kedepannya. Rencana setiap perusahaan dijadikan sebagai nilai penting yang mana perusahaan tersebut akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja dengan caranya sendiri guna mewujudkan rencana yang akan di capainya (Astuty & Udin, 2020; Donkor *et al.*, 2021).

Dalam industri percetakan dan penerbitan seorang pemimpin menjadi salah satu elemen penting dalam organisasi untuk memberikan inspirasi dan motivasi bagi karyawan. Ketika seorang pemimpin tidak mampu menyampaikan visi dan misi perusahaan dengan jelas kepada karyawan hal ini dapat menyebabkan ketidakpahaman tentang tujuan perusahaan. Kurangnya pemahaman tersebut akan menyebabkan

penurunan pada motivasi karyawan untuk berkontribusi pada perusahaan sehingga karyawan cenderung akan kehilangan semangat kerja dan kreatifitas mereka serta kinerja yang ada pada diri karyawan akan menurun.

Terdapat beberapa hasil penelitian sebelumnya yang mendukung dari Rivai (2020) dan Setiadi & Lutfi (2021) yang membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun terdapat perbedaan hasil penelitian dari Asbari dkk., (2020) dan Purwati & Wijaya (2019) yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh tidak signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan fenomena dan riset *gap* diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Kreatif Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Afektif Sebagai Variabel Mediasi”.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah iklim kreatif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah komitmen afektif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap komitmen afektif?

5. Apakah iklim kreatif berpengaruh positif terhadap komitmen afektif?
6. Apakah komitmen afektif dapat memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan?
7. Apakah komitmen afektif dapat memediasi pengaruh iklim kreatif terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji signifikansi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menguji signifikansi pengaruh iklim kreatif terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menguji signifikansi pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menguji signifikansi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen afektif.
5. Untuk menguji signifikansi pengaruh iklim kreatif terhadap komitmen afektif.
6. Untuk menguji signifikansi pengaruh komitmen afektif dalam memediasi kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.
7. Untuk menguji signifikansi pengaruh komitmen afektif dalam memediasi iklim kreatif terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Peneltiain

1. Manfaat Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan suatu kesempatan bagi penulis untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh selama menjalani perkuliahan serta memperluas pengetahuan penulis dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dan pengaruh kepemimpinan transformasional, iklim kreatif, komitmen afektif, dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan masukan bagi perusahaan mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional, iklim kreatif, komitmen afektif, dan kinerja karyawan.

3. Manfaat Bagi Kalangan Akademik

Dapat menjadi acuan serta sumber referensi untuk mengembangkan penelitian-penelitian selanjutnya mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan transformasional, iklim kreatif, komitmen afektif, dan kinerja karyawan.