

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG PENELITIAN

Perkembangan dunia bisnis saat ini mengalami kemajuan yang sangat pesat sehingga persaingan perusahaan juga semakin ketat. Perusahaan merupakan suatu badan yang didirikan oleh lembaga atau perseorangan dengan tujuan utama untuk memperoleh laba yang digunakan untuk meningkatkan kesejahteraan para pemegang saham (Rudangga & Sudiarta, 2016). Namun, kegiatan operasional perusahaan diharapkan tidak hanya berorientasi untuk menghasilkan keuntungan semata tetapi perusahaan juga harus memperhatikan sumber daya manusia.

Sumber daya manusia atau karyawan merupakan aset berharga yang dimiliki perusahaan. Seluruh aktivitas yang ada di perusahaan sebagian besar dilakukan oleh karyawan sehingga perusahaan harus mampu memberikan kesejahteraan bagi karyawannya. Hal tersebut dilakukan agar karyawan memiliki motivasi dan keinginan untuk berkontribusi mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Vivian dkk., (2019), karyawan harus memiliki komitmen dalam menyelesaikan tanggung jawab perusahaan sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Pada praktiknya, terdapat beberapa perusahaan yang kurang memperhatikan komitmen karyawan dan hanya berorientasi pada produktivitas yang dihasilkan para karyawan. Semakin tinggi komitmen perusahaan maka semakin baik kinerja karyawan dalam mencapai tujuan. Sebaliknya, semakin

rendah komitmen perusahaan semakin tinggi tingkat *turnover* karyawan di perusahaan.

Affective wellbeing adalah perasaan emosional positif yang dimiliki individu terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Hal ini mencakup perasaan puas, bahagia, dan terlibat secara emosional dengan apa yang mereka lakukan. *Affective wellbeing* ini merupakan hasil dari berbagai faktor, termasuk hubungan dengan atasan, kesempatan untuk berkembang, dan rasa memiliki terhadap tujuan organisasi. *Authentic Leadership* dapat meningkatkan *Affective wellbeing* ini dengan cara memberikan contoh yang baik, mendengarkan kebutuhan karyawan, dan bertindak sesuai dengan nilai-nilai yang diakui.

Individual creativity adalah kemampuan seseorang untuk menghasilkan ide-ide baru, pemecahan masalah yang inovatif, dan cara-cara baru dalam melaksanakan tugas. Kreativitas ini sangat penting dalam lingkungan kerja yang dinamis, di mana solusi baru sering kali diperlukan untuk menghadapi tantangan yang berubah-ubah. *Authentic Leadership* dapat mendorong *Individual creativity* dengan menciptakan lingkungan yang mendukung, memberikan kebebasan dalam bereksperimen, dan menghargai ide-ide baru dari karyawan.

Hal ini tidak hanya meningkatkan inovasi di tempat kerja tetapi juga memberdayakan karyawan untuk berkontribusi secara lebih signifikan terhadap keberhasilan organisasi. *Affective commitment* adalah jenis keterikatan emosional yang dimiliki seorang karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Karyawan yang memiliki komitmen afektif tinggi

cenderung merasa lebih loyal, terlibat, dan termotivasi untuk berkontribusi terhadap tujuan organisasi. *Authentic Leadership* berperan dalam membentuk *Affective commitment* ini dengan cara membangun kepercayaan, menunjukkan integritas, dan memastikan bahwa nilai-nilai organisasi tercermin dalam tindakan sehari-hari. Ketika karyawan merasakan keterhubungan dengan pemimpin mereka dan percaya bahwa pemimpin mereka bertindak dengan cara yang konsisten dengan nilai-nilai mereka sendiri, mereka cenderung merasa lebih terikat secara emosional dengan organisasi

Hubungan antara *Authentic Leadership*, *Affective wellbeing*, *Individual creativity*, dan *Affective commitment* membentuk jaringan pengaruh yang kompleks dalam organisasi. *Authentic Leadership* dapat menciptakan kondisi yang mendukung bagi karyawan untuk merasa baik secara emosional, berkreasi, dan terikat dengan organisasi. Sebagai pemediasi, *Affective wellbeing* dan *Individual creativity* memainkan peran penting dalam menghubungkan gaya kepemimpinan ini dengan *Affective commitment* karyawan (Fitria Rahayu, Agus Seswandi, & Rizqa Anita. (2023).

Affective wellbeing sebagai pemediasi menunjukkan bagaimana perasaan positif karyawan terhadap pekerjaan mereka dapat memperkuat pengaruh kepemimpinan otentik terhadap *Affective commitment*. Ketika karyawan merasa dihargai dan didukung oleh pemimpin mereka, mereka lebih cenderung merasa puas dengan pekerjaan mereka dan, pada gilirannya, lebih terikat pada organisasi. *Individual creativity* sebagai pemediasi menunjukkan bagaimana lingkungan yang mendukung kreativitas dapat meningkatkan keterikatan

emosional karyawan terhadap organisasi (Fitria Rahayu, Agus Seswandi, & Rizqa Anita. (2023)..

Ketika karyawan merasa bahwa mereka memiliki kebebasan untuk berinovasi dan bahwa ide-ide mereka dihargai, mereka lebih mungkin untuk merasa terlibat dan berkomitmen pada organisasi. Ini menunjukkan bahwa *Authentic Leadership* tidak hanya penting untuk hubungan langsung dengan *Affective commitment*, tetapi juga untuk menciptakan kondisi yang memungkinkan kreativitas dan *Affective wellbeing* untuk berkembang. Dengan menciptakan lingkungan yang mendukung kesejahteraan emosional dan mendorong kreativitas, pemimpin dapat memperkuat hubungan emosional karyawan dengan organisasi. Hal ini tidak hanya meningkatkan pengalaman kerja karyawan tetapi juga dapat berkontribusi pada kinerja dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan AlMazrouei, H. (2023).

Authentic Leadership yang menunjukkan integritas dan kesadaran diri dapat menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa dihargai dan didukung, yang pada gilirannya meningkatkan *Affective wellbeing* mereka. Ketika karyawan merasa baik secara emosional di tempat kerja, mereka lebih cenderung merasa terhubung secara afektif dengan organisasi. Kreativitas individu berkembang dalam lingkungan yang mendukung, yang sering kali merupakan hasil dari *Authentic Leadership*.

Bank Syariah Suriyah atau juga disebut dengan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah “Suriyah” didirikan di Cilacap sebuah kota Kabupaten di barat daya propinsi Jawa Tengah yang menjadi tempat Kantor Pusatnya. Didirikan dengan Akta No. 3 Notaris Naimah, SH pada tanggal 6 Januari 2005 dan telah disahkan

oleh Departemen Hukum dan HAM Republik Indonesia Nomor : C-02469 HT.01.01 tahun 2005 tertanggal 31 Januari 2005, masuk dalam Berita Negara Republik Indonesia Nomor 62 tahun 2005 dan tambahan Berita Negara Nomor 8311 serta beberapa kali mengalami perubahan anggaran dasar yang terakhir Akta Notaris No. 14 tanggal 12 Juni 2012 yang dibuat dihadapan Notaris Sumardi, SH Notaris di Cilacap dan telah diterima oleh Kementerian Hukum dan HAM Republik Indonesia dengan Surat Nomor AHU-AH.01.10-23812 tanggal 29 Juni 2012. Bank Syariah Suriyah mulai beroperasi menjalankan kegiatan usaha dibidang perbankan syariah sejak tanggal 1 April 2005 setelah mendapat Salinan Keputusan Gubernur Bank Indonesia No. 7/14/KEP.GBI/2005 tanggal 21 Maret 2005 tentang Pemberian Izin Usaha PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Suriyah.

Karyawan yang mengalami kesejahteraan emosional yang baik dan merasa didukung dalam kreativitas mereka cenderung memiliki *affective commitment* yang tinggi terhadap perusahaan. Mereka merasa lebih terikat secara emosional dan bangga menjadi bagian dari PT BPRS Suriyah, yang mengarah pada loyalitas yang lebih tinggi dan keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan untuk jangka panjang.

Menurut Kleynhans dkk., (2022), *affective commitment* mencerminkan kekuatan kecenderungan individual untuk tetap bekerja dalam perusahaan karena individu tersebut setuju dan merasa senang bekerja pada perusahaan tersebut. Adanya *affective commitment* dapat mencegah karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain karena perusahaan dapat memberikan manfaat yang diinginkan karyawan.

Tabel 1.1 Gap Research

Nama Peneliti	Hasil	Gap Research
Farid et al. (2020)	menunjukkan bahwa <i>Authentic Leadership</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>affective commitment</i>	Dari penelitian tersebut masih terdapat kesimpang siuran antara pengaruh <i>Authentic Leadership</i> terhadap <i>affective commitment</i>
Semedo et al. (2019)	<i>Authentic Leadership</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>affective commitment</i>	
Gardner et al. (2020)	<i>Authentic Leadership</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>Affective Commitment</i>	
Rego et al. (2020)	menunjukkan bahwa <i>Authentic Leadership</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Affective Well-Being</i>	Dari penelitian tersebut masih terdapat kesimpang siuran antara pengaruh <i>Authentic Leadership</i> terhadap <i>Affective Well-Being</i>
Ribeiro et al. (2021)	<i>Authentic Leadership</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Affective Well-Being</i>	
Golden dan Veiga (2021)	<i>Authentic Leadership</i> tidak selalu menunjukkan pengaruh langsung yang signifikan terhadap <i>Affective Well-Being</i>	
Jiang and Chen (2021)	<i>Authentic leadership</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>individual creativity</i>	Dari penelitian tersebut masih terdapat kesimpang siuran antara pengaruh <i>Authentic Leadership</i> terhadap <i>individual creativity</i>
Lei et al. (2021)	<i>Authentic leadership</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>individual creativity</i>	
Kim, Kim, and Kim (2020)	<i>Authentic Leadership</i> tidak memiliki pengaruh positif dan	

	signifikan terhadap <i>individual creativity</i>	
azzetti, Guglielmi, Chiesa, and Mariani (2021)	<i>Affective Well-Being</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Affective Commitment</i>	Dari penelitian tersebut masih terdapat kesimpang siuran antara pengaruh <i>Affective Well-Being</i> terhadap <i>Affective Commitment</i>
Ribeiro et al. (2021)	<i>Affective Well-Being</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Affective Commitment</i>	
Ng and Feldman (2021)	<i>Affective Well-Being</i> tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Affective Commitment</i>	
Duan, Liu, and Che (2020)	<i>Individual Creativity</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Affective Commitment</i>	Dari penelitian tersebut masih terdapat kesimpang siuran antara pengaruh <i>Individual Creativity</i> terhadap <i>Affective Commitment</i>
Asif et al. (2019)	<i>Individual Creativity</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Affective Commitment</i>	
Tierney, P., & Farmer, S. M. (2002)	<i>Individual Creativity</i> tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Affective Commitment</i>	

Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan autektik, dapat membangun hubungan yang lebih baik dengan pengikut mereka melalui transparansi dan kejujuran, yang pada akhirnya meningkatkan ikatan emosional dan keterlibatan mereka dalam organisasi. *ffective commitment* yang tinggi dikaitkan dengan perilaku kreatif di tempat kerja, menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki keterikatan emosional dengan organisasi mereka lebih cenderung menunjukkan kreativitas. Penelitian ini mendukung teori-teori sebelumnya

yang menyatakan bahwa keterikatan afektif dapat memicu perilaku kreatif, karena pegawai yang merasa dihargai dan terhubung secara emosional dengan organisasi mereka lebih termotivasi untuk berkontribusi secara kreatif.

Perbedaan dengan penelitian yang saat ini dilakukan adalah, penelitian ini akan berfokus pada *affective wellbeing* dan *individual creativity* sebagai variabel bebas dan pengaruh *authentic leadership* terhadap *affective commitment* sebagai variabel terikat.

Peneliti melakukan pengembangan penelitian dengan menggunakan variabel *affective well being* dan *individual creativity* sebagai variabel mediasi yang diperkirakan dapat memediasi pengaruh *authentic leadership* terhadap *affective commitment*. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Islaha & Kadiyono (2023), dan Alfaris & Zakiy (2021), menunjukkan bahwa *affective well being* dan *individual creativity* berpengaruh terhadap *affective commitment*.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti terdorong untuk mengkaji dan melakukan penelitian selanjutnya dengan judul “*affective well being* dan *individual creativity* sebagai pemediasi pengaruh *authentic leadership* terhadap *affective commitment*”.

B. RUMUSAN MASALAH PENELITIAN

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka rumusan masalah pada studi sebagai berikut :

- 1) Apakah *Authentic leadership* berpengaruh terhadap *Affective well-being*?
- 2) Apakah *Affective well-being* berpengaruh terhadap *Affective*

Commitment?

- 3) Apakah *Authentic leadership* berpengaruh terhadap *Affective Commitment*?
- 4) Apakah *Authentic leadership* berpengaruh terhadap *Individual Creativity*?
- 5) Apakah *Individual Creativity* berpengaruh terhadap *Affective Commitment*?
- 6) Apakah *Affective well-being* dapat menjadi mediasi hubungan antara *Authentic leadership* terhadap *Affective Commitment*?
- 7) Apakah *Individual Creativity* dapat menjadi mediasi hubungan antara *Authentic leadership* terhadap *Affective Commitment*?

C. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Menganalisis pengaruh antara *Authentic leadership* terhadap *Affective well-being*
- 2) Menganalisis pengaruh antara *Affective well-being* terhadap *Affective Commitment*
- 3) Menganalisis pengaruh antara *Authentic leadership* terhadap *Affective Commitment*
- 4) Menganalisis pengaruh antara *Authentic leadership* terhadap *Individual Creativity*
- 5) Menganalisis pengaruh antara *Individual Creativity* terhadap *Affective Commitment*

- 6) Menganalisis apakah *Affective well-being* dapat menjadi mediasi hubungan *Authentic leadership* terhadap *Affective Commitment*
- 7) Menganalisis apakah *Individual Creativity* dapat menjadi mediasi hubungan *Authentic leadership* terhadap *Affective Commitment*

D. MANFAAT PENELITIAN

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah diuraikan di atas, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik diantaranya:

1) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat membantu pemimpin dan manajer untuk menyadari pentingnya kepemimpinan otentik, kreativitas dan kesejahteraan karyawan dalam meningkatkan komitmen karyawan kepada perusahaan.

Penelitian ini dapat memberikan wawasan kepada organisasi tentang pentingnya gaya kepemimpinan, kesejahteraan, serta kreativitas dari karyawan yang akan berpengaruh kepada komitmen karyawan terhadap perusahaan.

2) Manfaat Empiris

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian yang akan dilakukan dimasa mendatang dengan topik pembahasan sejenis dan dapat digunakan untuk mengembangkan penelitian-penelitian dimasa yang akan datang.

Penelitian ini memberikan wawasan tentang pentingnya gaya kepemimpinan terhadap kesejahteraan dan kreativitas karyawan sehingga mampu meningkatkan komitmen karyawan pada organisasi.