

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia atau (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam merealisasikan tujuan dari perusahaan. Sumber Daya Manusia adalah perencana, pelaku aktif berbagai aktivitas dalam perusahaan yang mempunyai pikiran, perasaan, serta keinginan yang dapat diberikan kedalam lingkungan organisasi (Pratiwi, 2015). Jadi perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten dan berkualitas (Salangka dan Dotulong, 2015). Maka salah satu cara yang terpenting untuk mencapai tujuan perusahaan adalah terus untuk meningkatkan kualitas SDM yang dimilikinya khususnya dari segi kreativitas.

Sanny *et al.*, (2015) menjelaskan jika keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kreativitas karyawan yang mampu melakukan strategi perusahaan dengan baik. Kreativitas yang dilakukan karyawan dapat berbentuk produk, proses kerja, dan layanan kerja. Selain itu kreativitas tidak hanya mencakup hal-hal teknis namun juga berupa perubahan dan perkembangan teknologi (Sultika dan Hartijasti, 2017). Dengan begitu pentingnya kreativitas karyawan maka peningkatan kreativitas yang dimiliki karyawan sangat perlu untuk dilakukan.

Peningkatan kreativitas dari seorang karyawan tidak semata-mata akan muncul dengan sendirinya. Peningkatan kreativitas karyawan didorong oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor Internal berasal dari *self leadership*

yaitu keterampilan yang mendorong kreativitas individual, sedangkan faktor eksternal berupa lingkungan kerja (Sultika dan Hartijasti, 2017). Selanjutnya dukungan dari seorang pemimpin serta rekan kerja didalam organisasi juga sangat berpengaruh dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kreativitas yang dimiliki (Rais dan Zakiy, 2019). Maka salah satu faktor yang mempengaruhi kreativitas karyawan adalah kepemimpinan pemberdayaan

Sesuai dengan pernyataan (Haikal, 2017) yang menyatakan bahwa kepemimpinan pemberdayaan berpengaruh positif terhadap kreativitas karyawan. Dari penelitian tersebut dapat disimpulkan jika pemimpin yang mempercayai karyawannya akan membuat seorang karyawan merasa diberdayakan sehingga karyawan tersebut akan menyelesaikan pekerjaan yang sulit dengan ide-ide kreatif yang muncul dari dalam dirinya. Maka dengan begitu tujuan organisasi dapat tercapai.

Kepemimpinan sendiri adalah kunci dalam kelangsungan organisasi. Seorang pemimpin merupakan pencetus tujuan dari organisasi, dan mengerahkan seluruh sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi secara bersama-sama (Baharuddin dan Umiarso, 2012). Ayuningtyas (2017) menambahkan jika kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi kelompok dan mengarahkannya dengan baik dan mengelola serta mengendalikan sistem dalam organisasi maka kelompok dapat konsisten dengan tujuan organisasi. Maka gaya kepemimpinan yang baik akan berdampak positif terhadap organisasi dalam mencapai tujuannya.

Selain dipengaruhi oleh kepemimpinan pemberdayaan, kreativitas karyawan dapat juga dipengaruhi oleh komitmen afektif. Adriansyah (2019), menyatakan jika komitmen afektif mempengaruhi secara positif kreativitas pegawai Bank Syariah. Komitmen afektif yang dimiliki karyawan akan mampu mendorong karyawan untuk lebih kreatif dalam bekerja (Robbins dan Judge, 2008). Dengan demikian karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi akan memiliki kreativitas yang tinggi dalam menciptakan hal baru atau menyelesaikan semua pekerjaan yang membutuhkan solusi yang tepat.

Maka dalam penelitian ini akan menggunakan komitmen afektif sebagai variabel mediasi atau penghubung antara kepemimpinan pemberdayaan dengan kreativitas karyawan. Budiawan (2018) menyatakan jika komitmen afektif dapat menjadi sebuah variabel mediasi. Maka komitmen afektif akan mampu menjadi penghubung atau pemediasi antara kepemimpinan pemberdayaan terhadap bentuk kreativitas karyawan. Komitmen afektif penting untuk dimiliki oleh karyawan, karena karyawan yang memiliki komitmen afektif akan memiliki keinginan yang kuat untuk bekerja pada organisasi karena karyawan setuju dengan tujuan-tujuan organisasi dan ingin melakukannya (Mercurio, 2015). Dengan demikian karyawan akan lebih mengeluarkan segala kemampuan yang dimilikinya sesuai dengan kebutuhan perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan.

Penelitian ini akan dilaksanakan di Lembaga Keuangan Syariah yang berada di Yogyakarta, mengingat perkembangan LKS yang cukup cepat, yang menjadikan setiap organisasi wajib melakukan berbagai cara untuk

mempertahankan eksistensinya di bisnis keuangan. Salah satunya dapat dilakukan dengan melakukan inovasi-inovasi yang merupakan kunci sukses untuk dapat mempertahankan eksistensinya (Dama dan Ogi, 2018). Inovasi terus menerus sangat diperlukan organisasi karena saat ini segala sesuatu menjadi semakin cepat, *product life cycle* menjadi singkat, dan pilihan nasabah menjadi banyak dengan terus meningkatnya LKS. Maka kreativitas yang dimiliki karyawan akan sangat menentukan inovasi-inovasi yang dihasilkan guna kemajuan dari organisasi, sehingga kreativitas karyawan sangat penting untuk ditingkatkan.

Berdasarkan dari uraian latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Kepemimpinan Pemberdayaan Terhadap Kreativitas Karyawan Dengan Komitmen Afektif Sebagai Variabel Mediasi**” dengan obyek penelitian karyawan Bank Muamalat, BMT BIF, Pegadaian Syariah, BPRS Madina, BMT Tamziz, dan juga Asuransi Takaful.

B. Rumusan Masalah

Permasalahan saat ini adalah LKS wajib melakukan berbagai cara untuk meningkatkan daya saing melalui kreativitas karyawan untuk melakukan inovasi-inovasi guna mempertahankan eksistensinya ditengah perkembangan LKS yang cukup cepat. Maka Penelitian mengenai kepemimpinan pemberdayaan terhadap kreativitas karyawan dengan komitmen afektif sebagai variabel mediasi sangat menarik untuk dilakukan di LKS Yogyakarta.

Kepemimpinan Pemberdayaan dengan komitmen afektif sebagai variabel mediasi memiliki kemampuan untuk meningkatkan kualitas SDM dari segi kreativitas, sehingga akan mengeluarkan ide-ide yang kreatif. Berdasarkan uraian di atas, maka secara spesifik rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan pemberdayaan berpengaruh positif terhadap komitmen afektif?
2. Apakah kepemimpinan pemberdayaan berpengaruh positif terhadap kreativitas karyawan?
3. Apakah komitmen afektif berpengaruh positif terhadap kreativitas karyawan?
4. Apakah komitmen afektif memediasi pengaruh positif antara kepemimpinan pemberdayaan terhadap kreativitas karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, maka tujuan dari penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh positif kepemimpinan pemberdayaan terhadap komitmen afektif.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh positif kepemimpinan pemberdayaan terhadap kreativitas karyawan.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh positif komitmen afektif terhadap kreativitas karyawan.

4. Untuk menguji dan menganalisis apakah komitmen afektif memediasi pengaruh positif kepemimpinan pemberdayaan terhadap kreativitas karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi yang membutuhkan. Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat memperkaya referensi ilmu ekonomi syariah, khususnya di bidang sumber daya manusia, serta sebagai bahan pertimbangan untuk melakukan penelitian dibidang lembaga keuangan syariah dan organisasi selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dalam informasi bagi perusahaan, sehingga perusahaan dapat mengantisipasi penurunan kreativitas karyawan. Hasil dari penelitian ini juga dapat digunakan sebagai upaya dalam peningkatan kreativitas karyawan. Dan hasil penelitian ini juga dapat memperluas wawasan penulis.