

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Seiring dengan era globalisasi, persaingan bisnis menjadi semakin kompetitif sehingga mengakibatkan perubahan lingkungan bisnis dan organisasi berjalan cepat dan tidak pasti. Kondisi demikian menuntut setiap organisasi untuk berbenah diri untuk bisa menangkap peluang dan menyesuaikan diri dari tuntutan global. Salah satu upaya yang dilakukan adalah dengan mengelola dan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki secara tepat dan optimal.

Salah satu sumber daya yang paling penting dalam suatu organisasi atau perusahaan adalah sumber daya manusia. Oleh karena itu, keberadaan karyawan dalam perusahaan merupakan faktor penting dalam perkembangan produktifitas perusahaan sehingga perusahaan harus menumbuhkan komitmen dalam diri karyawan. Karyawan yang berkomitmen bertahan menjadi asset yang berguna dan diharapkan mampu memberikan kontribusi terhadap perusahaan. Namun menciptakan komitmen organisasi pada diri karyawan menjadi tantangan yang cukup sulit pada saat ini. Komitmen organisasi diartikan sebagai tingkatan dimana seorang karyawan sebagai sumber daya manusia memiliki ikatan tersendiri terhadap perusahaan.

Komitmen juga dipandang sebagai juga loyalitas merupakan suatu tingkatan dimana karyawan mengidentifikasikan dirinya sama dengan perusahaan dan ingin terus berpartisipasi aktif di dalam perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen akan merasa segala hal yang menjadi kepentingan perusahaan adalah sama dengan

kepentingan karyawan itu sendiri. Karyawan yang memiliki komitmen akan percaya dengan misi dan tujuan perusahaan serta memiliki keinginan untuk berusaha mencapainya dan menunjukkan keinginan untuk tetap tinggal di dalam perusahaan.

*Psychological empowerment* merupakan salah satu cara yang digunakan perusahaan untuk meraih kompetensi inti yang membuat perusahaan tersebut lebih unggul. Penerapan *psychological empowerment* membantu para pegawai meraih keunggulan kinerja karyawan dengan cara menyingkirkan kondisi yang menyebabkan ketidakberdayaan dan meningkatkan perasaan memiliki kemampuan diri.

*Transformational leadership* adalah dimana pimpinan selalu memberikan arahan dan petunjuk dalam bekerja dan pimpinannya merupakan panutan yang baik dan dekat dengan karyawan hal ini mempengaruhi kenyamanan dalam bekerja sehingga karyawan merasa betah dalam bekerja dan selalu termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Sebagai bagian dari perusahaan, kepemimpinan ikut mempengaruhi komitmen melalui hubungan antara atasan dan bawahan atau antara karyawan dengan pemimpinnya, sehingga dengan adanya keterkaitan tersebut dapat menimbulkan situasi yang harmonis, kerjasama yang baik antara karyawan dan bawahan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pemilihan PT.BCA cabang Madiun sebagai obyek penelitian karena Bank BCA Madiun termasuk memiliki nasabah yang paling besar hal ini, mengakibatkan banyak persaingan, hal itu mengakibatkan adanya pekerjaan rutinitas yang sangat tinggi dibandingkan dengan kota-kota lain. Selain itu bekerja di bank sangat rawan akan kesalahan karena berhubungan dengan

nominal, hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi pegawai, apabila salah sedikit saja maka akan fatal akibatnya, tetapi pembinaan dan pendekatan yang baik menjadi kunci dari para pemimpin untuk membina karyawannya sehingga dapat mempertahankan karyawan. Selain itu bank BCA Madiun kepemimpinan lebih mudah untuk dalam menggandeng bawahannya ikut aktif berperan dalam setiap pencapaian perusahaan, dimana seorang pemimpin memberdayakan karyawannya secara bersama sama untuk melakukan perubahan atau disebut wujud dari pemberdayaan. Pemimpin yang mengembangkan potensi penuh bawahannya, mengembangkan system nilai yang baik, penuh moralitas dan motivasi sehingga timbul kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan hormat terhadap pemimpin, yang akan memungkinkan meningkatnya komitmen organisasi (Bass 1994)

Beberapa penelitian membuktikan bahwa *transformational leadership* berpengaruh positif terhadap *organizational commitment* (Avolio et al,2004) Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Sahertian (2010) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional tidak mempengaruhi komitmen organisasi. Hal ini disebabkan karena tingginya komitmen organisasi tidak dipengaruhi oleh perilaku pemimpinnya tetapi karena kekuatan kecenderungan karyawan untuk tetap bertahan di tempat kerjanya sekarang, artinya walaupun tanpa adanya perilaku ideal dari pemimpin mereka akan terus berkomitmen dan melaksanakan tugas mereka secara maksimal karena membutuhkan pekerjaan itu.

*Ozaralli* (2002) menyatakan bahwa *transformasional leadership* memiliki pengaruh positif terhadap *psychological empowerment*, karena pemimpin

*transformatif* akan membantu mengembangkan bawahannya untuk bekerja secara independen dengan cara memberdayakan dan melibatkan karyawan dalam setiap kegiatan perusahaan.. Bawahan akan di berikan keleluasaan untuk selalu mengembangkan dan merealisasikan potensi dirinya, melalui cara ini akan terbentuk kepercayaan diri yang kuat, sehingga bawahan akan lebih mampu mengerjakan tugas tugas yang menantang bahkan dapat menghasilkan perilaku yang efektif yang dapat membentuk perilaku komitmen organisasi. Hashmi (2012) menyatakan bahwa *psychological empowerment* berpengaruh positif terhadap *organizational commitment*, karena pemberdayaan memainkan peran penting dalam meningkatkan komitmen organisasi.

Penelitian Avolio (1999) menyatakan bahwa *psychological empowerment* sebagai mediasi *transformational leadership* terhadap *organizational commitment* dengan cara memberdayakan psikologis dan melibatkan peran para karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Pimpinan yang dapat memberdayakan karyawannya dengan baik akan lebih mampu meningkatkan motivasi dan komitmen organisasi para karyawannya. Karena selain terciptanya suasana kerja yang kondusif, karyawan juga merasa turut ikut berpartisipasi dalam mencapai tujuan perusahaan.

*Transformational Leadership* juga berusaha mengembangkan potensi penuh karyawannya, sehingga karyawan merasa ada peluang untuk berkembang di masa depan. Diharapkan, dengan kenyamanan dan adanya peluang yang di rasakannya karyawan akan bangga menjadi bagian dari organisasinya dan akan cenderung bertahan di organisasi dapat memberikan arti tantangan tugas untuk

para karyawannya dan memperhatikan secara dekat kebutuhan karyawannya. Pemimpin memberikan peluang bagi karyawan untuk mengambil keputusan dalam tugas dan tanggung jawabnya, hal ini akan menyebabkan karyawan lebih merasa percaya diri, bermakna dan merasa di berdayakan, yang akibatnya akan dapat meningkatkan afiliasi karyawan dalam organisasi dengan meningkatkan harga diri mereka sehingga dapat meningkatkan *organizational commitment* (Ashford et al, 2008).

Oleh karena itu, berdasarkan penjelasan dari beberapa peneliti diatas, yang menjadi pokok permasalahan pada penelitian ini adalah bagaimana pengaruh *transformational leadership* terhadap *organizational commitment* melalui *Psychological Empowerment*”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *transformational leadership* berpengaruh terhadap *commitment organizational* pada pegawai BCA cabang Madiun?
2. Apakah *psychological empowerment* memediasi pengaruh antara *transformational leadership* dengan *commitment organizational* pada pegawai BCA cabang Madiun ?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan perumusan masalah di atas, dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis *transformational leadership* berpengaruh terhadap *commitment organizational* pada pegawai BCA cabang Madiun
2. Untuk menganalisis *psychological empowerment* memediasi pengaruh antara *transformational leadership* dengan *commitment organizational* pada pegawai BCA cabang Madiun

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari hasil penelitian ini bersifat:

1. Bagi Perusahaan penelitian ini dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan dukungan dalam menentukan kebijakan perusahaan, khususnya mengenai *transformational leadership*, *organizational commitment*, dan *psychological empowerment*.
2. Bagi akademi, penelitian ini dapat menambah referensi pada topik *transformational leadership*, *organizational commitment*, dan *psychological empowerment*, sehingga penelitian ini diharapkan mampu memperkaya bahasan dan memberikan inspirasi kepada peneliti yang tertarik melakukan penelitian dengan topik yang sama.