

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dengan berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi pada masa milenial ini, persaingan terjadi di berbagai aspek kehidupan, tidak terlepas dalam aspek ekonomi perbankan. Teknologi dianggap sebagai salah satu kunci untuk menguasai pasar ekonomi. Tidak kalah penting dengan teknologi, sumber daya manusia yang mempunyai daya saing cukup berpengaruh dalam upaya penguasaan pasar ekonomi global.

Dalam penelitian ini akan difokuskan untuk meneliti *research gap* dari hubungan antar variabel yang ditemukan. *Research gap* dari penelitian ini adalah perluasan dari variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan dan komitmen organisasi serta pemberdayaan psikologis dan kinerja karyawan. Adalah variabel gaya kepemimpinan transformasional yang mempengaruhi komitmen organisasi antara Bushra et al (2011) yang berpendapat bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan namun menurut Chandna Priya (2009) tidak signifikan.

Untuk *research gap* pemberdayaan psikologis dan komitmen organisasi, yaitu berdasarkan Joo (2010) menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Berbeda dengan penelitian Ambad Sylviz (2012) yang menyatakan bahwa pemberdayaan psikologis tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Demikian juga dengan variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan terdapat *research gap* antara dua penelitian. Khan et al (2010) berpendapat bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan namun Yiing dan Ahmad (2008) berpendapat tidak signifikan.

Pada variabel gaya kepemimpinan transformasional yang mempengaruhi kinerja karyawan antara Imran Et Al (2012) yang berpendapat bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan namun menurut Hancott (2005) tidak signifikan.

Research gap pada pemberdayaan psikologis dan kinerja karyawan, berdasarkan Indradevi (2011) menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Akbar Et Al (2010) yang menyatakan bahwa pemberdayaan psikologis tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam dimensi-dimensi nya.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diungkapkan di atas, maka masih diperlukan penelitian lebih lanjut mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Pemberdayaan Psikologis Terhadap Komitmen Organisasi Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan dan untuk kali ini penulis ingin memfokuskan pada salah satu Bank Plat Merah (BUMN) yang merupakan Perusahaan Perbankan di Jakarta, PT. Bank XXX Kantor Cabang XYZ.

Secara nasional, PT Bank XXX memiliki kantor di seluruh Indonesia. Untuk penelitian kali ini penulis memilih lebih memfokuskan pada PT Bank XXX Kantor Cabang XYZ. Beralamat di Jalan ABC Jakarta. Dimana PT Bank XXX merupakan Kantor Cabang yang cukup dan sangat cepat berkembang dibanding Kantor Cabang lainnya Bank XXX secara Nasional. Dalam 3 tahun terakhir PT Bank XXX Kantor Cabang XYZ merupakan 5 besar Kantor Cabang terbaik

secara nasional. Menelusuri sejarah dibukanya PT Bank XXX Kantor Cabang XYZ pertama kali pada tahun 2008 dengan Grade Kantor Cabang Kelas III, tahun 2011 naik menjadi Kelas II, Tahun 2013 menjadi Kantor Cabang Kelas I, dan Tahun 2016 naik jadi Kantor Cabang Kelas Utama, dimana kalau dibandingkan dengan peningkatan Kantor Cabang lain se-Nasional Kantor Cabang XYZ tergolong Kantor Cabang yang sangat cepat berkembang.

Melihat kinerja yang cukup baik dibandingkan dengan Kantor Cabang yang lain, membuat penulis ingin lebih mengeksplor Kantor Cabang ini, dari segi Manajerial sesuai dengan kebutuhan penelitian yang penulis butuhkan, dimana pada saat penulis melakukan penelitian Branch Manager Kantor Cabang Bank XYZ telah berganti management, lebih kurang telah menjabat selama 6 bulan, sehingga menjadi faktor penambah bagi penulis untuk lebih tertarik melakukan penelitian pada PT. Bank XXX Kantor Cabang XYZ.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diungkapkan di atas, maka masih diperlukan penelitian lebih lanjut mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pemberdayaan Psikologis dan Komitmen Organisasi Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Bank XXX Kantor Cabang XYZ .

Dari masalah penelitian dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan?
2. Mengetahui pengaruh Pemberdayaan Psikologis terhadap Kinerja Karyawan?
3. Mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan?

4. Mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi?
5. Mengetahui pengaruh Pemberdayaan Psikologis terhadap Komitmen Organisasi?
6. Mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai *variable intervening*
7. Mengetahui pengaruh Pemberdayaan Psikologis terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai *variable intervening*

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka dapat diidentifikasi tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Menganalisis dan membuktikan pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan
2. Menganalisis dan membuktikan pengaruh Pemberdayaan Psikologis terhadap Kinerja Karyawan
3. Menganalisis dan membuktikan pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.
4. Menganalisis dan membuktikan pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi.
5. Menganalisis dan membuktikan pengaruh Pemberdayaan Psikologis terhadap Komitmen Organisasi.

6. Menganalisis dan membuktikan pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai *variable intervening*
7. Menganalisis dan membuktikan pengaruh Pemberdayaan Psikologis terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai *variable intervening*

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.4.1. Manfaat Bagi Akademis

Manfaat akademis yang diharapkan adalah bahwa hasil penelitian dapat dijadikan rujukan atau referensi bagi upaya pengembangan Ilmu mengenai Kepemimpinan, dan berguna bagi Mahasiswa yang melakukan kajian terhadap Kinerja Pegawai terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pemberdayaan Psikologis, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Karyawan.

1.4.2. Manfaat Bagi Praktisi

Manfaat bagi praktisi yang Penulis harapkan adalah bahwa seluruh tahapan penelitian serta hasil Penelitian yang diperoleh dapat memperluas wawasan dan sekaligus memperoleh pengetahuan empirik mengenai penerapan ilmu Gaya Kepemimpinan. Bagi pihak pihak yang bekepentingan dengan hasil penelitian dapat diterima sebagai kontribusi untuk meningkatkan Gaya Kepemimpinan yang efektif

1.4.3. Manfaat Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada Manajemen perusahaan khususnya manajer perusahaan dalam meningkatkan Kinerja

Karyawan melalui Komitmen Organisasi, Pemberdayaan Psikologis Dan Gaya Kepemimpinan.

1.5. Sistematika Penelitian

Berikut dapat dijabarkan sistematika Penulisan Penelitian sebagai berikut ini :

Bab I Pendahuluan

Bab ini merupakan Bab pendahuluan yang berisikan latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian. Bab ini merupakan awal yang menjelaskan secara ringkas mengenai isi Penelitian

Bab II Tinjauan Pustaka

Di dalam Bab ini akan menyajikan landasan teori mengenai Penelitian yang akan dikembangkan, dimana akan menjabarkan mengenai tentang Kepemimpinan Transformasional, Komitmen organisasi, dan kinerja karyawan, selain itu juga terdapat penulisan mengenai Penelitian terdahulu dan hipotesis penelitian serta kerangka dari penelitian agar dalam penelitian ini dapat terarah dan sesuai dengan ketentuan Peulisan.

Bab III Metode Penelitian

Dalam Bab ini akan menjabarkan mengenai jenis penelitian yang digunakan desain dari penelitian ini, populasi serta sample yang akan digunakan untuk penelitian ini, definisi opsional *variable* jenis dan sumber data yang diambil dan teknik pengambilan datanya, serta akan menjelaskan metode yang akan digunakan untuk penelitian ini

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab IV merupakan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengolahan data dalam penelitian ini, atau bisa dikatakan inti dalam penulisan Penelitian ini.

Bab V Kesimpulan, Implikasi Manajerial, Saran dan Keterbatasan Penelitian

Bab V merupakan kesimpulan hasil data penelitian, implikasi manajerial, saran dan keterbatasan penelitian ini, guna untuk penyempurnaan Penelitian kedepannya

