

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pengusaha dalam dunia bisnis dituntut untuk mampu berkompetensi agar tetap bertahan dari persaingan yang akan terjadi kedepannya. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah komponen penting bagi perusahaan untuk bertahan dan mencapai keberhasilan dalam menjalankan bisnis, karena SDM yang akan mengelola sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Jika SDM dimanfaatkan dengan baik dan efektif, perusahaan akan terus beroperasi dan mencapai kesuksesan. Di era globalisasi, sumber daya manusia dapat bergerak secara dinamis, sehingga dapat membangun komitmen afektif bagi karyawan dan menghasilkan dampak positif bagi perusahaan kedepannya.

Komitmen afektif merupakan salah satu dimensi komitmen organisasional yang merujuk pada tingkat perasaan positif dan keterlibatan emosional seseorang terhadap organisasi dan tempat kerja. Komitmen afektif memiliki peran penting bagi karyawan karena mempengaruhi kreatifitas karyawan (Semedo, 2016). Komitmen afektif dapat digambarkan sebagai "kondisi psikologis yang mengikat individu secara terus-menerus kepada suatu target atau tujuan" dalam konteks hubungan kerja atau organisasi (Allen, 1990). Komitmen afektif pada karyawan menunjukkan kecenderungan seseorang untuk tetap bekerja di

perusahaan karena mereka setuju dengan perusahaan dan senang bekerja dengan perusahaan tersebut.

Bank X merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang perbankan yang berdiri pada 21 Februari 1957. Bank X memiliki beberapa lokasi cabang di Indonesia, salah satunya adalah di Jalan Gajah Mada No. 112 Krukut, Taman Sari, Jakarta Barat. Berdasarkan lokasi Bank tersebut, maka penulis memutuskan untuk melakukan penelitian pada 1 lokasi bank saja yaitu yang terletak di Jalan Gajah Mada No. 112 Krukut, Taman Sari, Jakarta Barat.

Menurut *pra-survey* hasil wawancara dengan beberapa karyawan tetap pada Bank X ditemukan bahwa karyawan tetap pada Bank X masih menunjukkan rendahnya komitmen afektif oleh karyawan. Permasalahan yang terjadi yaitu masih terdapat beberapa karyawan yang tidak disiplin dalam mematuhi aturan jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan yakni pukul 08.00. Masih ada karyawan yang tidak hadir tepat waktu datang ke tempat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak bertanggung jawab dan kurang peduli terhadap fasilitas yang disediakan perusahaan, dan karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat.

Komitmen afektif dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional (Adawiyah & Tjahjono, 2016). Kepemimpinan transformasional merupakan tipe kepemimpinan yang menekankan pada inspirasi, motivasi dan pengembangan potensi individu dan tim.

Pemimpin transformasional berusaha untuk menciptakan perubahan positif dan memotivasi anggota tim untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih baik dan memiliki komitmen yang tinggi dalam pekerjaan. Pemimpin yang menjalankan tugasnya dengan cara merangkul, membimbing dan memberikan saran kepada karyawan akan menimbulkan rasa nyaman dan akan menimbulkan reaksi positif serta meningkatkan komitmen afektif pada karyawan. Kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang memiliki peran penting dan kuat dalam membawa organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan (Djuraidi, A., & Laily, 2020).

Motivasi dari seorang pemimpin memiliki peran penting untuk meningkatkan komitmen afektif pada karyawan. Motivasi merupakan suatu tindakan yang dilakukan oleh pemimpin dengan memberikan dorongan kepada karyawan untuk meningkatkan semangat kerja untuk mencapai hasil maksimal bagi perusahaan (Mahayuni & Dewi, 2020). *Motivational language* merupakan bahasa atau kata-kata yang digunakan untuk memotivasi dan menginspirasi karyawan sehingga dapat merangsang perasaan positif, mengubah persepsi dan mendorong individu untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Penelitian yang dilakukan (Aesah, 2018) menyatakan bahwa jika pemimpin perusahaan mampu meningkatkan *motivational language* kepada karyawan maka komitmen afektif karyawan juga akan semakin meningkat. *Motivational*

*language* diberikan untuk mengarahkan SDM agar dapat melaksanakan tugasnya secara produktif dan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Hasibuan, 2019).

Komitmen afektif pada karyawan dapat dipengaruhi oleh *work life balance*, semakin baik penerapan *work life balance* oleh karyawan, maka semakin meningkat komitmen afektif yang dimiliki karyawan (Adawiyah, 2020). *Work life balance* akan

semakin baik ketika karyawan mampu meluangkan waktu diluar pekerjaan untuk melakukan kegiatan bersama keluarga, tetapi disisi lain karyawan tetap bertanggung jawab terhadap tugas serta kontribusi mereka dalam bentuk tanggung jawab dan hal tersebut dihargai dengan baik oleh perusahaan (Larastrini & Adnyani, 2019). Semakin tinggi *work life balance*, maka komitmen afektif karyawan akan semakin tinggi, begitu juga sebaliknya semakin rendah *work life balance*, maka semakin rendah pula komitmen afektif yang dimiliki karyawan (Hawa & Nurtjahjanti, 2018).

*Work life balance* merupakan suatu kebijakan dan program yang ditawarkan oleh perusahaan kepada karyawan untuk meminimalisir konflik antara kehidupan pekerjaan dengan kehidupan keluarga atau diluar pekerjaan (Buzza, 2017). *Work life balance* adalah sebuah proporsi seimbang antara pembagian waktu, sikap, dan emosi terhadap tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi diluar pekerjaan, seperti

kehidupan keluarga, kehidupan sosial, hobi, kesehatan serta pengembangan diri (Rahmawati, 2016). *Work life balance* memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap komitmen afektif. Jika seorang karyawan tidak dapat menyeimbangkan kehidupan pribadinya dengan kehidupan pekerjaannya maka dapat merugikan perusahaan karena memiliki karyawan yang tidak mempunyai komitmen afektif terhadap perusahaan (Aryateja et al, 2021). Karyawan pada Bank X membutuhkan adanya keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadinya. Adanya *work life balance* yang baik akan menumbuhkan dampak positif bagi seseorang di berbagai aspek kehidupannya termasuk komitmen afektif terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka peneliti tertarik ingin melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Transformational Leadership*, *Motivational Language*, dan *Work Life Balance* Terhadap Komitmen Afektif Karyawan Pada Bank X.”

## **1.2 Ruang Lingkup Masalah**

1. Penelitian ini merupakan penelitian dari modifikasi ekspansi model penelitian yang ada sebelumnya. Modifikasi model penelitian tersebut adalah dari hasil penelitian yang berjudul “*Impact of Learning Culture, Transformational Leadership and Motivation Language*”.

2. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah *transformational leadership*, *motivational language* dan *work life balance*. Ketiga variabel tersebut digunakan sebagai variabel independen karena dapat memberikan dampak yang nyata kepada variabel dependen. Sementara itu, variabel dependen yang terkait dengan variabel independen sebelumnya adalah komitmen afektif.
3. Penelitian ini menggunakan objek penelitian ini dikhususkan untuk karyawan tetap pada Bank X.

### 1.3 Identifikasi Masalah

Berdasarkan Latar Belakang masalah yang diuraikan, peneliti dapat mengidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Kurangnya tingkat profesionalisme dan tanggung jawab karyawan Bank X untuk melakukan pekerjaan secara efektif.
2. Atasan tidak memahami permasalahan yang timbul pada karyawan sehingga banyak karyawan yang tidak memiliki motivasi untuk bekerja.
3. Pimpinan kurang memahami masalah karyawan, peran dan solusi yang diberikan tidak optimal dalam menyelesaikan masalah.
4. Motivasi karyawan yang rendah dapat dilihat dari kinerjanya serta dari hasil kerja yang dicapai tidak maksimal.
5. Komitmen afektif karyawan yang rendah yang membuat *work life balance* tidak berjalan dengan baik.

#### 1.4 Perumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh positif *transformational leadership* terhadap komitmen afektif karyawan Bank X?
2. Apakah ada pengaruh positif *motivational language* terhadap komitmen afektif karyawan Bank X?
3. Apakah ada pengaruh positif *work life balance* terhadap komitmen afektif karyawan Bank X?

#### 1.5 Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini dapat fokus dan tidak keluar dari pembahasan yang dimaksud, maka peneliti menetapkan pembatasan masalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini dibatasi oleh empat variabel yaitu; *transformational leadership*, *motivational language*, *work life balance* dan komitmen afektif. Penelitian ini hanya membahas hubungan antara variabel independen dan variabel dependen melalui hubungan antar variabel.
2. Penelitian ini dikhususkan untuk karyawan tetap Bank X.

#### 1.6 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka peneliti memiliki tujuan penelitian untuk:

1. Mengetahui apakah ada pengaruh positif *transformational leadership* terhadap komitmen afektif karyawan pada Bank X.

2. Mengetahui apakah ada pengaruh positif *motivational language* terhadap komitmen afektif karyawan Bank X.
3. Mengetahui apakah *work life balance* memiliki pengaruh terhadap komitmen afektif karyawan pada Bank X.

### 1.7 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini dapat memberikan panduan bagi manajemen dalam mengembangkan strategi *transformational leadership*, *motivational language*, *work life balance*, dan komitmen afektif pada Bank X. Temuan dalam penelitian ini dapat membantu Bank X dalam mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam praktik *transformational leadership*, *motivational language*, *work life balance*, dan komitmen afektif yang ada. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang variabel-variabel yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja karyawan, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah perbaikan yang diperlukan untuk meningkatkan efektivitas tim kerja dan mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini juga dapat memberikan arahan bagi Bank X dalam merancang program pelatihan dan pengembangan yang berfokus pada aspek kepemimpinan, dan motivasi. Dengan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan dalam hal ini, perusahaan dapat memperkuat budaya kerja yang positif dan meningkatkan produktivitas serta kepuasan karyawan.



Temuan penelitian diharapkan memberikan pencerahan khususnya untuk pernyataan tentang *transformational leadership*, *motivational language* dan *work life balance* sesuai topik penelitian. Ini juga sebuah cara untuk menerapkan pengetahuan dari mata kuliah dan meningkatkan pemahaman peneliti tentang fenomena dan masalah yang berkaitan dengan komitmen afektif karyawan di perusahaan perbankan.

### **1.8 Sistematika Penulisan Penelitian**

Sistematika penulisan, yang terdiri dari lima bab, diberikan oleh penulis untuk menjelaskan hasil penelitian ini:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini membahas penjelasan secara umum mengenai objek penelitian yang diteliti oleh penulis yang mencakup latar belakang masalah, ruang lingkup masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan penelitian.

#### **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini terdiri atas kumpulan kajian teori terkait dengan masalah yang akan diteliti oleh penulis, seperti; landasan teori sebagai dasar dalam analisis penelitian, penelitian terdahulu, kerangka penelitian dan hipotesis.

#### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan tentang pendekatan, metode dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data sehingga dapat

menjelaskan masalah penelitian.

#### **BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Bab ini diawali dengan penjelasan mengenai objek penelitian, dilanjutkan dengan analisis dan pembahasan mengenai hasil penelitian.

#### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini merupakan bab penutup yang menyajikan kesimpulan mengenai hasil yang diperoleh dari penelitian dan saran.

#### **DAFTAR**

#### **PUSTAKA**

#### **LAMPIRAN**

