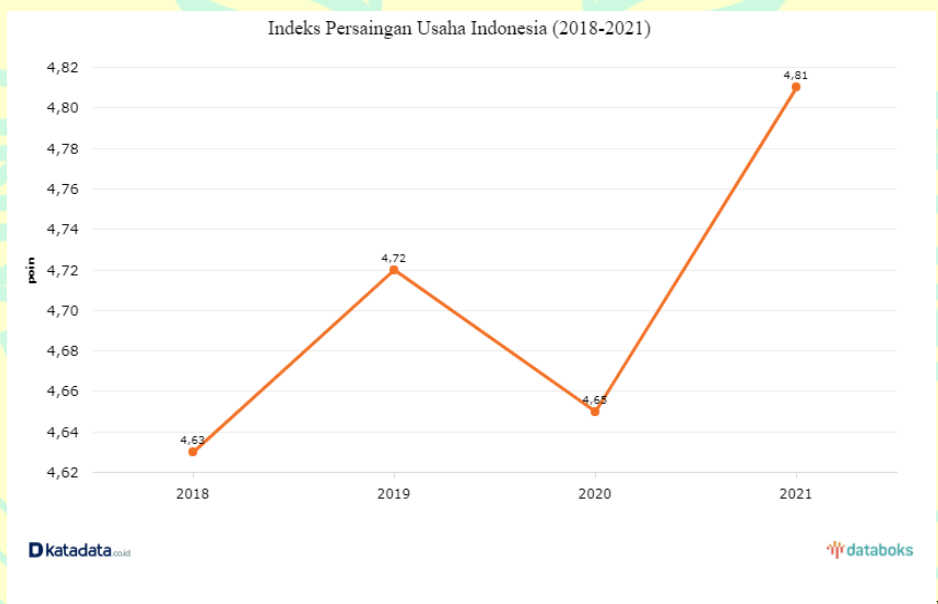


BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perusahaan-perusahaan di tahun 2021 menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat. Salah satu penyebab persaingan bisnis yang semakin ketat yaitu kemajuan teknologi dan informasi. Hal ini menuntut perusahaan untuk semakin kompetitif agar bisa bersaing dengan perusahaan lainnya. Persaingan antar perusahaan tersebut dapat kita lihat dalam Indeks Persaingan Usaha Indonesia tahun 2018-2021 melalui gambar diagram di bawah ini:

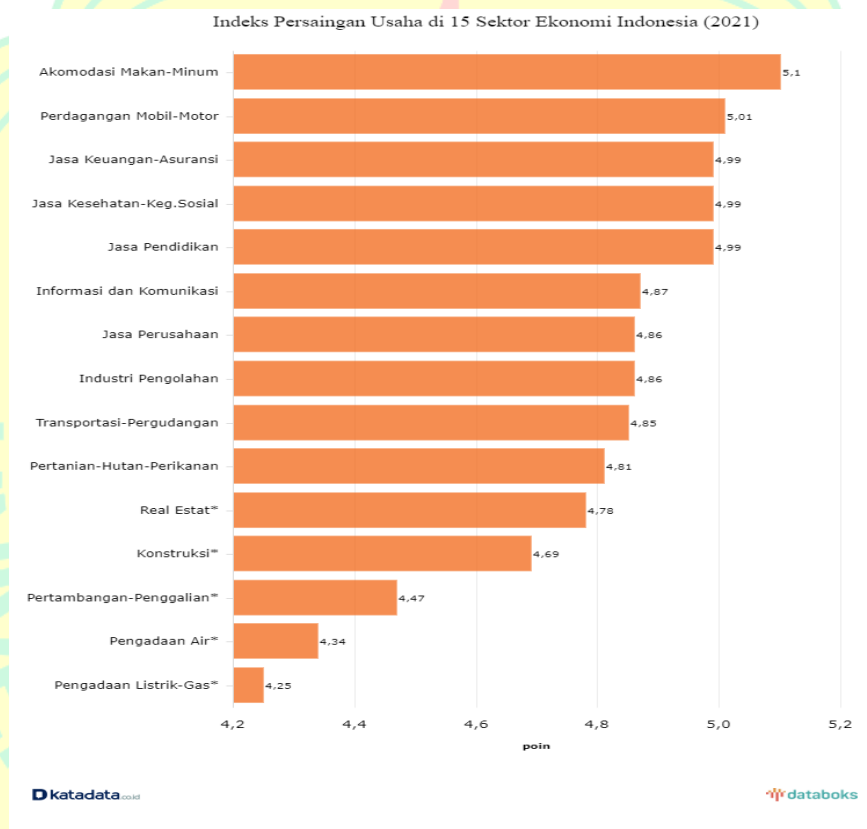


Gambar 1. 1 Indeks persaingan usaha Indonesia tahun 2018-2021

Sumber data: Katadata.co.id (2022)

Pada tahun 2021, survei dari Katadata.co.id menyatakan bahwa iklim persaingan usaha di Indonesia mengalami peningkatan. Tingkat persaingan usaha pada tahun 2018 sebesar 4,63 dan mengalami kenaikan pada tahun 2019

menjadi 4,72. Namun, tingkat persaingan usaha tersebut pada tahun 2020 mengalami penurunan menjadi 4,65. Hal ini terjadi dikarenakan dampak dari *covid-19* di Indonesia. Selanjutnya pada tahun 2021 indeks persaingan usaha Indonesia mengalami kenaikan kembali menjadi 4,81 dan nilai indeks ini mencapai nilai tertinggi dalam periode empat tahun tersebut seiring dengan menggeliatnya perekonomian di Indonesia.



Gambar 1. 2 Indeks persaingan usaha di Indonesia tahun 2021

Sumber: Katadata.co.id (2022)

Pada tahun 2021, survei dari Katadata.co.id menyatakan indeks persaingan usaha di beberapa sektor di Indonesia menunjukkan bahwa sektor usaha penyedia akomodasi dan makan-minum berada di posisi pertama sebesar 5,1 diikuti posisi kedua sektor perdagangan mobil-motor sebesar 5,01 dan posisi ketiga yaitu bidang jasa keuangan dan asuransi, bidang jasa kesehatan dan kegiatan sosial, serta bidang jasa pendidikan memiliki nilai yang sama yaitu

4,99. Berdasarkan data diatas, sektor jasa pendidikan berada di urutan tiga besar dalam indeks persaingan usaha di tahun 2021. Melihat pernyataan sebelumnya, jasa pendidikan memiliki tantangan terhadap persaingan usaha yang cukup tinggi. Persaingan tersebut terjadi seiring berkembangnya kemajuan teknologi yang pesat. Perkembangan persaingan usaha tersebut terbukti dengan kehadiran perusahaan baru di sektor pendidikan berbasis teknologi yang disebut sebagai *startup* education technology (edutech).

Education Technology atau disingkat dengan edu-tech dapat disebut sebagai perpaduan antara pendidikan dan teknologi. Menurut Ravenry (2020), ukuran pasar dari industri teknologi pendidikan di Indonesia diperkirakan menjadi 112 juta USD pada tahun 2019 dan diperkirakan akan tumbuh pada 24,9% setiap tahun. Pada tahun 2021 menurut data riset dari pemerintah bahwa jumlah education technology sebanyak 210 perusahaan startup edutech. Pada tahun 2022 ada sekitar 342 perusahaan startup edutech yang menawarkan berbagai layanan dan solusi yang berbeda-beda dengan bantuan dan pemanfaatan teknologi dengan tujuan yang sama untuk mempermudah kegiatan belajar.

Dengan adanya persaingan bisnis dibidang edutech yang ketat ini, perusahaan perlu mendayagunakan manajemen sumber daya manusia untuk kesuksesan perusahaan. Namun, kenyataannya perusahaan startup dihadapkan dengan komitmen karyawan yang rendah. Hal ini ditandai dengan karyawan yang mengundurkan diri dari perusahaan. Pada situasi pandemi akibat covid-19 ini, menurut para ahli bahwa tingkat stress mengenai pekerjaan dapat menyebabkan kecenderungan karyawan pindah dari tempat kerjanya (Ibrahim & Suhariadi, 2021). Hal tersebut berkaitan dengan situasi yang tidak pasti atau terjadinya pemotongan terhadap upah kerja.

Berdasarkan data dari Jobplanet.com pada tahun 2015 sampai tahun 2017 terdapat indikasi yang cukup tinggi terhadap turnover pada perusahaan. Hal ini terjadi karena terdapat pergantian generasi dari Gen X dan Y menjadi Gen Z sebagai tenaga kerja. Menurut data sebanyak 76,7 % dari Gen Z bertahan hanya 1-2 tahun sebelum berpindah pekerjaan ke perusahaan lainnya. Hal ini tentu

berdampak terhadap perusahaan startup yang banyak diisi oleh pekerja dari Gen Z (Jobplanet, 2017).

Perusahaan startup yang baru berkembang tentu akan mengalami kesulitan akibat pergantian pekerja secara cepat diakibatkan komitmen karyawan yang rendah. Selain itu juga terjadinya bubble burst dimana mengakibatkan beberapa startup harus memangkas jumlah karyawannya. Pada sektor pendidikan perusahaan startup edtech misalnya pada perusahaan startup Zenius yang memangkas 200 karyawan akibat dari bubble burst yang dialami perusahaan. Sehingga hal ini juga dapat menjadi pendorong rendahnya komitmen terhadap tempat kerja karyawan tersebut (CNN Indonesia, 2022).

Dilansir dari Detik.com, pengembangan SDM atau yang disebut people development dapat membantu mempertahankan karyawan sekaligus meningkatkan keterlibatan karyawan sebesar 15%. Selain itu, hasil survei lainnya menunjukkan sebanyak 94% responden akan bertahan pada perusahaan yang menawarkan program pengembangan bagi karyawan (Detik.com, 2021). Senada dengan survei yang dilakukan oleh Apollotechnical, mengemukakan bahwa 94% karyawan yang disurvei menjawab jika sebuah perusahaan berinvestasi dalam pengembangan bagi karyawan maka karyawan akan tinggal lebih lama dalam perusahaan (apollotechnical, 2022).

Perusahaan perlu memerhatikan hal-hal yang menyebabkan karyawan bertahan lama di perusahaan. Dilansir dari Michaelpage, mengatakan penyebab seseorang tidak bertahan di perusahaan disebabkan oleh 85% ingin berganti karir, 52% ingin mengembangkan karir, 36% tidak puas dengan gaji, 22% tidak senang dengan strategi atau tujuan perusahaan dan 15% karena budaya yang tidak cocok. Selain itu, menurut survei yang dilakukan mengatakan sekitar 68% responden bersedia mengorbankan gaji atau bonus untuk memperoleh kesejahteraan, kesehatan mental dan kebahagiaan yang lebih besar. Mungkin dari ke 68% responden tersebut tidak nyaman dengan kepemimpinan didalam perusahaan tersebut (MichaelPage, 2021).

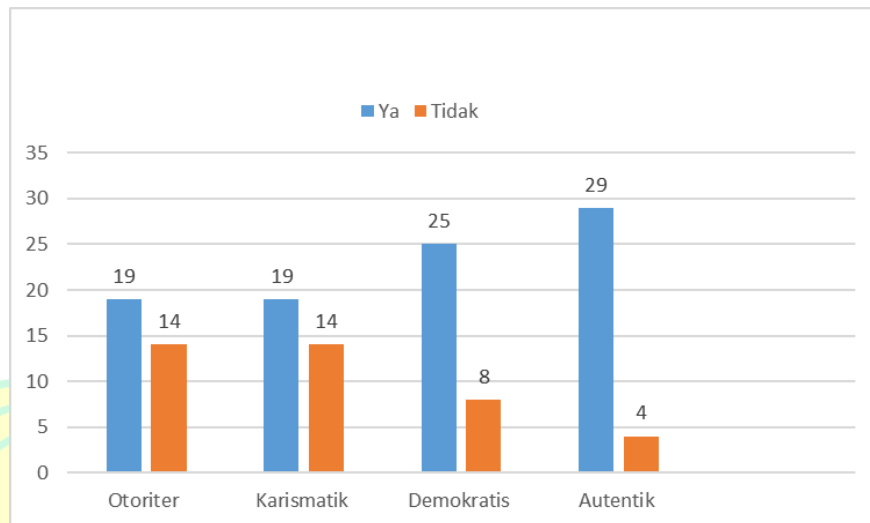
PT Daya Cerdas Bangsa adalah perusahaan startup yang bergerak dibidang jasa pendidikan yang dikombinasikan dengan teknologi atau yang disebut dengan education technology. PT Daya Cerdas Bangsa ini juga dikenal dengan Les Online.Com. Perusahaan PT Daya Cerdas Bangsa ini juga dihadapkan dengan masalah turnover. Permasalahan ini diperoleh dari data perusahaan mengenai berapa banyak jumlah karyawan yang masuk dan keluar dari perusahaan. Data turnover tersebut disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1. 1 Data turnover karyawan PT Daya Cerdas Bangsa

Tahun	Karyawan awal tahun	Karyawan keluar	Karyawan masuk	Karyawan akhir tahun
2019	150	20	2	132
2020	200	25	3	178
2021	230	30	5	205

Sumber: Diolah peneliti (2022)

Dari tabel 1.1 dapat dilihat selama tiga tahun terakhir terhitung dari tahun 2019 sampai tahun 2021, PT Daya Cerdas Bangsa mengalami tingkat turnover karyawan cukup tinggi. Karyawan yang keluar dari perusahaan dari tahun 2019 sampai tahun 2021 sebanyak 75 karyawan. Menurut wawancara peneliti dengan HRD PT Daya Cerdas Bangsa tidak menyebutkan angka maksimal dari turnover pada perusahaan, namun berharap dalam satu tahun maksimal hanya lima orang karyawan yang mengundurkan diri. Akan tetapi, berdasarkan data yang telah dipaparkan peneliti sebelumnya, diketahui bahwa karyawan yang mengundurkan diri sebanyak 75 karyawan. Jumlah ini jauh dari harapan HRD PT Daya Cerdas Bangsa.



Gambar 1. 3 Pra riset gaya kepemimpinan

Sumber: Diolah peneliti (2022)

Gaya kepemimpinan dapat diketahui dengan cara melakukan riset dan survei terhadap karyawan di suatu perusahaan seperti yang telah dilakukan oleh peneliti. Dari hasil prariset yang sudah dilakukan oleh peneliti terhadap 33 responden menyatakan bahwa dari gaya kepemimpinan otoriter, karismatik, demokratis dan autentik, kepemimpinan autentiklah yang memiliki nilai paling tinggi. Hal ini dikarenakan kepemimpinan autentik adalah salah satu bentuk kepemimpinan yang menonjolkan sikap dan tindakan autentik seorang pemimpin. Pemimpin autentik mengacu pada keadaan seorang pemimpin yang bersikap sesuai dengan nilai, keyakinan, integritas.

Kepemimpinan autentik diartikan sebagai acuan perilaku seorang pemimpin yang berdasar pada keadaan psikologis positif dan iklim etika yang positif untuk mendorong kesadaran diri. Kepemimpinan autentik juga mengacu terhadap nilai-nilai moral yang dimiliki, kemampuan menganalisis data secara seimbang dan relasi yang transparan dengan bawahannya. Kepemimpinan autentik mampu mendorong karyawan bekerja dan berkontribusi pada perusahaan kearah yang positif. Hal ini akan mendorong karyawan lebih berkomitmen kepada perusahaan dimana mereka bekerja.

Karyawan yang mendapatkan tingkat kepemimpinan yang autentik akan lebih berkomitmen untuk mencapai tujuan perusahaan. Ada tiga komponen pembentuk komitmen itu sendiri diantaranya komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan. Menurut Allen dan Mayer (dalam Semedo et al., 2018), komitmen afektif dianggap memiliki peranan paling tinggi karena berkaitan terhadap emosional, identifikasi, dan aktualisasi diri.

Komitmen afektif sangat penting dalam suatu perusahaan karena dapat memberikan dampak positif seperti menurunkan risiko pergunduran diri karyawan dan menurunkan tingkat absensi karyawan. Selain itu juga karyawan mampu memandang dan patuh pada nilai dan norma serta kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan. Karyawan yang memiliki keterikatan secara emosional dengan perusahaan akan menunjukkan keseriusan mereka dalam bekerja dan berusaha untuk memberikan yang terbaik pada perusahaan. Melalui pertimbangan tersebut maka fokus penelitian ini pada komitmen afektif. Dengan adanya komitmen afektif yang kuat dari karyawan maka perusahaan mampu bersaing dengan di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat.

Gaya kepemimpinan autentik dapat berpengaruh terhadap komitmen afektif. Namun, komitmen afektif itu sendiri dapat dipengaruhi oleh faktor lainnya. Sehingga peneliti melakukan pra riset untuk melihat faktor apa saja yang mampu memengaruhi komitmen afektif dari seorang karyawan. Hasil dari pra riset ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 1. 2 Hasil Pra riset faktor-faktor yang memengaruhi komitmen afektif karyawan

Faktor-Faktor	Ya		Tidak		Jumlah	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
Kepemimpinan autentik	31	93,9	2	6,1	33	100
Kesejahteraan afektif	27	81,8	6	18,2	33	100
Kepuasan kerja	24	72,7	9	27,3	33	100
Dukungan organisasi	25	75,8	8	24,8	33	100
Modal psikologis	22	66,7	11	33,3	33	100

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 1.2 bahwa faktor tertinggi yang memengaruhi komitmen afektif adalah kepemimpinan autentik dengan persentase 93,9%, diikuti oleh kesejahteraan afektif dengan persentase 81,8%, kemudian dukungan organisasi dengan persentase 75,8%, selanjutnya kepuasan kerja dengan persentase 72,7% dan yang terakhir modal psikologis dengan persentase 66,7%. Dilansir dari Kompas.com, kebahagiaan dan optimisme adalah fakta-fakta yang dapat digunakan untuk memprediksi kemungkinan seseorang berkinerja baik. Sehingga mendorong mereka untuk dapat berkomitmen terhadap perusahaan dimana mereka bekerja (Maryoto, 2022). Selain gaya kepemimpinan, kesejahteraan afektif dianggap menjadi salah satu yang memengaruhi komitmen afektif karyawan (DiPietro et al., 2019; A. S. Semedo et al., 2018).

Menurut Diener dan Larsen dalam Juszczyk (2020) kesejahteraan afektif mengacu pada akumulasi efek positif dan efek negatif. Selain itu Tov (2018) mengatakan seseorang dengan kesejahteraan afektif yang tinggi umumnya mengalami perasaan menyenangkan lebih banyak daripada perasaan tidak menyenangkan. Kesejahteraan afektif penting diteliti untuk melihat seberapa sejahtera karyawan dan bagaimana kesejahteraan tersebut berdampak pada komitmen afektif di perusahaan.

Peneliti melihat bahwa antara kepemimpinan autentik, kesejahteraan afektif dan komitmen afektif saling ada keterkaitan. Adanya keterkaitan ini yang membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian. Fokus penelitian yaitu

meneliti kepemimpinan autentik, kesejahteraan afektif dan komitmen afektif. Penelitian terdahulu diteliti Semedo et al. (2018) menunjukkan bahwa kepemimpinan autentik dan kesejahteraan afektif memiliki keterkaitan terhadap komitmen afektif karyawan pada suatu kelompok Cape Verde di Afrika.

Perusahaan yang dipilih menjadi objek penelitian adalah perusahaan startup dibidang edu-tech yaitu PT. Daya Cerdas Bangsa. Perusahaan ini dipilih karena dengan kondisi Covid-19 yang terjadi di Indonesia dan dialami oleh perusahaan. Sesuai dengan latar belakang yang sudah dipaparkan, ditambah dengan penelitian terdahulu yang masih diteliti di Cape Verde, Afrika menjadikan peneliti semakin tertarik untuk meneliti mengenai “Pengaruh Kepemimpinan Autentik dan Kesejahteraan Afektif terhadap Komitmen Afektif Karyawan di PT Daya Cerdas Bangsa”.

1.2 Pernyataan Penelitian

Sesuai latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, adapun rumusan masalah yang diajukan peneliti yaitu:

1. Apakah kepemimpinan autentik berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kesejahteraan afektif pada karyawan PT Daya Cerdas Bangsa?
2. Apakah kepemimpinan autentik berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap komitmen afektif pada karyawan PT Daya Cerdas Bangsa?
3. Apakah kesejahteraan afektif berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap komitmen afektif pada karyawan PT Daya Cerdas Bangsa?
4. Apakah kesejahteraan afektif memediasi hubungan kepemimpinan autentik dan komitmen afektif pada karyawan PT Daya Cerdas Bangsa?

1.3 Tujuan penelitian

Sesuai permasalahan yang telah dipaparkan, adapun yang menjadi tujuan umum pada penelitian yaitu untuk memperoleh data empiris terkait variabel yang mempengaruhi komitmen afektif pada karyawan PT Daya Cerdas Bangsa. Selain itu, tujuan khusus penelitian yaitu:

1. Menganalisis pengaruh langsung positif dan signifikan kepemimpinan autentik terhadap kesejahteraan afektif pada karyawan PT Daya Cerdas Bangsa
2. Menganalisis pengaruh langsung positif dan signifikan kepemimpinan autentik terhadap komitmen afektif pada karyawan PT Daya Cerdas Bangsa
3. Menganalisis pengaruh langsung positif dan signifikan kesejahteraan afektif terhadap komitmen afektif pada karyawan PT Daya Cerdas Bangsa
4. Menganalisis kesejahteraan afektif memediasi hubungan kepemimpinan autentik dan komitmen afektif pada karyawan PT Daya Cerdas Bangsa

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Manfaat praktis

a. Bagi peneliti

Hasil penelitian akan digunakan sebagai bahan untuk memperluas wawasan peneliti terkait pengaruh kepemimpinan autentik dan kesejahteraan afektif terhadap komitmen afektif dalam kondisi saat ini. Selain itu juga dapat menjadi pengetahuan baru dalam keilmuan bidang MSDM.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian bermanfaat menjadi referensi oleh perusahaan untuk mengambil keputusan atau tindakan di masa mendatang. Penelitian juga dapat menjadi pengetahuan baru bagaimana pengaruh kepemimpinan

autentik dan kesejahteraan afektif terhadap komitmen afektif.

c. Bagi Universitas Negeri Jakarta

Hasil penelitian bermanfaat sebagai bahan referensi untuk memperluas wawasan mahasiswa mengenai variabel kepemimpinan autentik dan kesejahteraan afektif serta menjadi bahan koleksi pustaka.

2. Manfaat teoritis

Penelitian ini dilakukan untuk memperluas dan menambah wawasan mengenai pengaruh kepemimpinan autentik dan kesejahteraan afektif terhadap komitmen afektif pada karyawan PT Daya Cerdas Bangsa. Selain itu juga untuk menambah perbendaharaan keilmuan terkaitan Manajemen SDM di masa pandemic *Covid-19*.

1.5 Kebaruan penelitian

1. Semedo et al.,(2018). *Authentic leadership, happiness at work and affective commitment: An empirical study in Cape Verde*. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya adalah tempat penelitian yang dilakukan di organisasi Cape Verde di pulau Santiago dan Sao Vicente, Afrika dengan menggunakan model persamaan struktural untuk menguji model sedangkan pada penelitian kali ini dilakukan di PT Daya Cerdas Bangsa dengan teknik penelitian SPSS dan Amos.
2. Yousaf (2020). *Effect of Psychological Empowerment on Authentic Leadership and Affective Commitment Relationship Role of Internal Control System and Government Policies on Musharakah Growth View project*. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya adalah tempat penelitian di Telecommunication Company Limited (PTCL), Pakistan dan dianalisis menggunakan PROCESS macro. sedangkan pada penelitian kali ini dilakukan di di PT Daya Cerdas Bangsa dengan teknik penelitian SPSS dan Amos.

3. A. S. D. Semedo et al.,(2016). Effects of authentic leadership, affective commitment and job resourcefulness on employees' creativity and individual performance. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya adalah tempat penelitian yang dilakukan di di pulau Santiago dan Sao Vicente, Afrika dengan menggunakan model persamaan struktural untuk menguji model sedangkan pada penelitian kali ini dilakukan di or di PT Daya Cerdas Bangsa dengan teknik penelitian SPSS dan Amos.



