

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Era globalisasi saat ini, untuk mengembangkan dan mencapai sasaran – sasaran organisasi dengan sumber daya manusia. Organisasi merupakan suatu kumpulan orang yang didalamnya terkandung subsistem yang kompleks yang saling berinteraksi dan berhubungan serta secara dinamis bergerak ke arah pencapaian tujuan yang disepakati bersama, sehingga yang berperan penting atau besar dalam mengkoordinasikan kegiatan organisasi disebut manajemen. Dan dalam manajemen tersebut terdapat pemimpin, yang dimana setiap pemimpin mempunyai sifat atau watak dan gaya kepemimpinan yang berbeda.

Setiap manusia mempunyai watak dan perilaku yang berbeda. Hal itulah yang mendasari gaya kepemimpinan antara pemimpin satu dengan pemimpin yang lainnya. Gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seseorang berpengaruh terhadap kelancaran kegiatan kerja. Seorang pemimpin disukai karyawannya jika penerapan kepemimpinannya dapat dimengerti dan memahami keinginan serta kebutuhan bawahannya, sehingga dengan gaya kepemimpinannya tersebut dapat digunakan untuk mempengaruhi bawahan dalam berbagai hal, baik dalam perusahaan maupun diluar perusahaan.

Kemampuan seseorang untuk mengemukakan inovasi baru berupa gagasan yang mempunyai unsur lama dan dapat diperbaharui ke dalam konfigurasi melalui dimensi konten verbal merupakan kreativitas (Sanny dkk, 2013). Kreativitas merupakan gagasan baru yang berguna mengenai prosedur proses, produk, dan jasa oleh seseorang. Seseorang yang

mempunyai gagasan kreativitas dan dikembangkan untuk mengimplementasikan gagasan tersebut, menerapkan dan menginformasikan gagasan tersebut untuk rekan kerja di perusahaan. Kreativitas dalam pengembangan gagasan merupakan suatu tindakan kreatif yang tidak terbatas, termasuk dalam pengembangan keputusan ataupun pemecahan suatu masalah.

Pemimpin yang mampu untuk memberikan inspirasi serta motivasi kepada karyawan agar mampu mendapat tujuan yang lebih dari yang direncanakan merupakan pemimpin yang memiliki kreativitas lebih. Pemimpin yang memiliki kreativitas juga dikatakan sebagai pemimpin yang mampu memberikan inspirasi para karyawannya untuk menghindari kepentingan sendiri dan memiliki kemampuan mempengaruhi para karyawannya (Robbins dan Judge, 2015). Begitupun perilaku pemimpin kreativitas akan memberikan arahan kepada perasaan pengendalian diri yang positif antar antara para karyawannya, dimana diharapkan dapat meningkatkan kreativitas karyawan ketika bekerja. Oleh karena itu harapan kreativitas pemimpin mampu memberikan dampak positif yang kedepannya karyawan merasakan kekaguman, kepercayaan, mendapat motivasi, serta nyaman atau berkomitmen dalam melaksanakan suatu pekerjaan daripada yang diharapkan sebelumnya.

Kreativitas pemimpin juga bisa membuat iklim kerja yang nyaman, dimana karyawan akan termotivasi, terinspirasi, tertantang, dan berkomitmen serta berhasil dalam pekerjaannya (Bass et al, 2003) . Jadi kreativitas pemimpin berpengaruh terhadap komitmen, dengan kepemimpinan yang ramah dan mudah berkomunikasi dengan karyawan akan dapat menurunkan rasa frustrasi, kecewa dan kurang puas. Begitupun sebaliknya, ketika karyawan berhadapan dengan pemimpin yang

permintaannya banyak serta tidak pernah melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, maka karyawan akan mudah frustrasi, kecewa dan kurang puas.

Berdasarkan definisi diatas dapat diketahui bahwa Kepemimpinan merupakan proses dimana seseorang mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dan mengarahkannya dengan cara yang lebih kohesif dan koheren (Sharma & Jain, 2013). Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai proses seorang individu dalam mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan sebagaimana didefinisikan oleh (Gharibvand,2012) adalah cara pemimpin berkomunikasi umum dan berhubungan dengan orang, cara dimana pemimpin memotivasi dan melatih bawahan dan cara pemimpin memberikan arahan kepada timnya untuk melaksanakan tugas mereka. Dengan demikian, kreativitas pemimpin berpengaruh terhadap tetap berkomitmen.

Komitmen merupakan keinginan yang kuat dari karyawan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut. Untuk bekerja keras, keyakinan karyawan dan penerimaan akan nilai dan tujuan organisasi. Komitmen berorganisasi dapat diidentifikasi sebagai ikatan psikologis antara pekerja dan organisasi dan dengan memiliki kesetiaan pada, memiliki keinginan untuk terlibat, dan menjadi kurang suka rela untuk meninggalkan organisasi (Griffin et al., 2009). Komitmen yang tinggi berarti keberpihakan karyawan pada organisasi yang mempekerjakannya. Karyawan yang berkomitmen tinggi pada organisasinya, cenderung akan lebih bertanggung jawab serta bermanfaat bagi perilaku dan hasil kerja karyawan dan peredam tingkat turnover dalam suatu organisasi (He et al., 2012) dan (Rose et al., 2009).

Dalam dunia kerja, harus mendapatkan perhatian yang sangat serius karena berkomitmen dapat dipengaruhi kelelahan emosional (*emotional exhausted*). Kurangnya keselamatan karyawan, jumlah staf, material, peralatan yang kurang memadai, politik dan masalah ekonomi serta jam kerja yang panjang merupakan sumber yang menyebabkan kelelahan emosional (Yuksel-Kacan, Orsal, dan Kosgeroglu, 2016). Kelelahan emosional (*emotional exhausted*) dapat menimbulkan kemalasan untuk berangkat kerja, dendam, marah, perasaan bersalah dan gagal, kecil hati dan masa bodoh. Disamping itu kelelahan memiliki banyak efek negatif pada organisasi maupun individuisme, pekerjaan ketidakpuasan, komitmen organisasi rendah, dan berhenti dari pekerjaan dapat disebutkan diantara efek paling penting pada organisasi (Ghorpade, Lackritz dan Singh, 2007).

Beberapa penelitian menyatakan bahwa harapan kreativitas pemimpin berpengaruh terhadap kelelahan emosional (Anderson dan Huang, 2006) kelelahan emosional dapat disebabkan oleh kreativitas kepemimpinan karena dengan harapan kreativitas pemimpin yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan dapat meningkatkan dalam mencapai tujuannya. Namun sebaliknya, jika harapan kreativitas pemimpin kurang puas terhadap pekerjaannya maka akan merugikan organisasi dan menimbulkan perasaan bersalah, gagal dan kelelahan emosional yang dapat menghambat tercapainya tujuan organisasi tersebut.

Kelelahan merupakan sejenis stres yang dialami orang yang bekerja dalam bidang pelayanan seperti perawat, transportasi, kepolisian, pendidikan dan lain sebagainya. Kelelahan emosional menurut, merupakan keadaan kronis dari penipisan fisik dan emosional yang dihasilkan dari kerja berlebihan dan / atau tuntutan pribadi dan stres yang berkelanjutan (Wriight &

Cropanzano, 1998). Apabila kondisi pekerjaan pada stres tinggi, maka karyawan akan menjadi lelah secara emosional dan menumbuhkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang rendah. Dapat diasumsikan, karyawan yang kelelahan secara emosional akan merasa lebih lelah, mengeluarkan lebih sedikit usaha ditempat kerja, dan tidak mau membantu lainnya.

Jadi pada instansi tersebut karyawan mengalami kelelahan emosional dikarenakan pekerjaan yang semakin banyak maka semakin numpuk dengan adanya deadline, jadi karyawan dengan terpaksa harus bekerja full, dan karyawan lelah dengan di tambah sering terjadinya miskomunikasi dalam instansi tersebut. Karyawan berharap adanya kreativitas pemimpin yang dapat membuat karyawan merasa nyaman, dan dapat menghilangkan beban lelah kerja, sehingga karyawan merasa nyaman di organisasi tersebut. Kreativitas pemimpin tersebut bisa berupa diadakan senam setiap seminggu sekali dengan tujuan biar tidak jenuh, juga di adakan acara makan bersama untuk mempersolid keorganisasian dan bisa juga dengan program siswa magang untuk membantu karyawan tersebut.

Dalam jurnal Feng Cu dan Xiahong tahun 2019 dijelaskan dalam survei global terhadap lebih dari 1.500 CEO yang dilakukan oleh IBM (2010), kreativitas disinilah sebagai faktor kepemimpinan yang paling penting untuk efektivitas dan kesuksesan masa depan perusahaan. Dengan hal ini peneliti tertarik meneliti permasalahan yang ada pada instansi di Dinas Peternakan Provinsi Jawa Timur tersebut, peneliti ingin mengetahui serta apakah ada pengaruh kreativitas pemimpin serta kelelahan emosional melalui tetap berkomitmen di tempat kerja di Dinas Peternakan tersebut dengan judul "*Pengaruh Leader Creativity Expectation Terhadap Emotionally Exhausted Melalui Staying Committed Di Tempat Kerja Pada Dinas*

Peternakan Provinsi Jawa Timur". Dengan adanya permasalahan tersebut, sehingga penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam melihat pengaruh *leader creativity expectation* terhadap *emotionally exhausted* melalui *staying committed* di tempat kerja.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian di atas sebagaimana terdapat pada latar belakang penelitian, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah *leader creativity expectation* berpengaruh terhadap *staying committed* di tempat kerja pada Dinas Peternakan Provinsi Jawa Timur?
2. Apakah *leader creativity expectation* berpengaruh terhadap *emotionally exhausted* di tempat kerja pada Dinas Peternakan Provinsi Jawa Timur?
3. Apakah *staying committed* berpengaruh terhadap *emotionally exhausted* pada Dinas Peternakan Provinsi Jawa Timur?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *leadercreativity expectation* terhadap *staying committed* di tempat kerja pada Dinas Peternakan Provinsi Jawa Timur.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *leader creativity expectation* terhadap *emotionally exhausted* di tempat kerja pada Dinas Peternakan Provinsi Jawa Timur.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *staying committed* terhadap *emotionally exhausted* pada Dinas Peternakan Provinsi Jawa Timur.

1.4 MANFAAT PENELITIAN

Adapun manfaat yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, serta menambah wawasan mengenai pengaruh *leader creativity expectations* terhadap *emotionally exhausted* melalui *staying committed* di tempat kerja.

2. Bagi Instansi (Dinas Peternakan Provinsi Jawa Timur)

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam melihat pengaruh *leader creativity expectation* terhadap *emotionally exhausted* melalui *staying committed* di tempat kerja pada Dinas Peternakan Provinsi Jawa timur.

3. Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis atau sebagai referensi bagi mereka yang membutuhkan informasi dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai *leader creativity expectations* yang mempengaruhi *emotionally exhausted* melalui *staying committed* di tempat kerja sebagai dasar perbandingan untuk dijadikan evaluasi.