

BAB I

PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang

Salah satu subbidang manajemen umum, bersama dengan pemasaran, operasi, dan manajemen keuangan, adalah manajemen sumber daya manusia. Persoalan organisasi tidak hanya menyangkut bahan baku, pekerjaan dan alat produksi, atau modal kerja, tetapi juga menyangkut tenaga kerja atau sumber daya manusia—pihak-pihak yang menjalankan dan mengelola faktor-faktor produksi serta tujuan dari kegiatan produksi itu sendiri. Itulah mengapa manajemen sumber daya manusia merupakan bidang studi yang penting.

Manajemen mencakup tindakan dan kegiatan yang telah ditentukan sebelumnya yang dilakukan oleh individu yang menyumbangkan upaya terbaiknya untuk mencapai tujuan. Ini termasuk mengetahui apa yang harus mereka lakukan, bagaimana melakukannya, bagaimana melakukannya, dan bagaimana mengukur seberapa baik upaya mereka bekerja. Selain itu, lingkungan yang memberikan kontribusi ekonomi, psikologis, sosial, politik, dan teknis serta kontrol mereka harus dibangun dan dipelihara.

Dalam setiap organisasi, manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang diperlukan. Efisiensi dan efektivitas organisasi akan ditentukan oleh keputusan yang dibuat oleh manajer, yang berdampak tidak hanya pada keberhasilan tetapi juga pada perilaku, kinerja, dan kepuasan karyawan. Di Indonesia, konsep manajemen sumber daya manusia adalah memahami perencanaan, menjalankan rencana, lebih memperhatikan aspek manajerial, dan memanfaatkan orang sebagai sumber daya organisasi dengan lebih baik. Dengan kata lain, studi tentang manajemen sumber daya manusia menawarkan perspektif yang lebih luas di lapangan dan mencerminkan semakin pentingnya mengelola orang dalam organisasi.

Tujuan Administrasi Sumber Daya Manusia yaitu mengoptimalkna

Rizky Aulia, 2023

PENGARUH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP DAN ETHICAL CLIMATE TERHADAP WORK ENGAGEMENT DENGAN AFFECTIVE COMMITMENT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (PT DMS PROPERTINDO TBK.)

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, S2 Manajemen
(www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id)

produktifitas setiap karyawan di perusahaan. Produktivitas dapat dipahami dalam konteks ini sebagai rasio output perusahaan (barang dan jasa) terhadap inputnya (manusia, modal, material, dan energi). Sebaliknya, tujuan khusus departemen sumber daya manusia adalah untuk membantu manajer lini atau manajer fungsional lainnya dalam mengelola karyawan dengan lebih baik. Dalam konteks ini, seorang manajer sumber daya manusia adalah orang yang biasanya bertindak sebagai anggota staf dan bekerja sama erat dengan manajer lain untuk membantu mereka menangani masalah sumber daya manusia.

Organisasi adalah sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan dan berbagi sangat sedikit atau tidak ada kesamaan dalam latar belakang, identitas, atau harapan mereka. Intinya, organisasi harus dikelola bersama untuk memastikan bahwa semua divisi beroperasi sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dan saling berkoordinasi tanpa mengganggu atau berbagi tanggung jawab dengan yang lain.. Kajian ilmiah tentang kebiasaan individu, perilaku, metode kerja, dan berbagai dinamika dampak keterlibatan individu dalam suatu organisasi dapat diartikan sebagai perilaku organisasi. Komunikasi individu dengan diri sendiri, dengan individu lain, dengan organisasi, dan dengan lingkungan digunakan dalam perilaku organisasi. Dengan kata lain, individu terkait erat dengan sebagian besar kegiatan organisasi. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia suatu organisasi dapat mengungkapkan kemajuan atau kemundurannya.

Aspek penting dari pertumbuhan organisasi adalah keterlibatan dan kontribusi karyawan. Keadaan keterlibatan seseorang dalam mencapai kinerja yang optimal disebut dengan keterikatan kerja. Keterikatan kerja adalah suatu keadaan dimana seseorang mampu mengekspresikan diri sepenuhnya melalui pekerjaannya secara afektif, fisik, dan kognitif karena mereka memiliki pikiran positif. Vitalitas, ketabahan, dan konsentrasi pada tugas yang dihadapi (absorption) merupakan faktor yang mendorong employee engagement di tempat kerja.

Industri real estate diuntungkan dengan ekspansi besar-besaran transportasi dan infrastruktur di sejumlah lokasi. Marine Novita, Country Manager Rumah.com, mengatakan proyek infrastruktur transportasi, khususnya jalan tol baru yang

Rizky Aulia, 2023

PENGARUH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP DAN ETHICAL CLIMATE TERHADAP WORK ENGAGEMENT DENGAN AFFECTIVE COMMITMENT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (PT DMS PROPERTINDO TBK.)

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, S2 Manajemen
(www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id)

menghubungkan kawasan pemukiman dengan Tol Lingkar Luar Jakarta, turut menaikkan harga properti. Misalnya, sepanjang tahun 2021, Kota Tangerang, Tangerang Selatan, dan Kabupaten Tangerang masing-masing akan mengalami kenaikan harga tahunan masing-masing sebesar 17,04 persen, 9,21%, dan 13,55 persen.. <https://ekonomi.bisnis.com/>.

Menurut Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR), pembangunan infrastruktur dan real estate saat ini sangat mendukung upaya pemerintah membantu pemulihan bangsa dari pandemi COVID-19 dan mendukung pemulihan ekonomi nasional. Mengingat keterbatasan sumber daya dalam APBN, pemerintah mengharapkan dukungan dari berbagai sektor usaha dan peran serta masyarakat untuk bersama-sama mencapai keberhasilan pembangunan.. Menurut Direktur Jenderal Perumahan Kementerian PUPR Pemerintah terus mengupayakan pemulihan ekonomi nasional di masa pandemi ini dengan mendorong pembangunan baik infrastruktur maupun sektor properti di Indonesia. <https://www.suara.com/>.

Perekonomian Indonesia secara umum telah menunjukkan kemajuan yang kuat dan pembangunan infrastruktur negara diyakini dapat meningkatkan kepercayaan dan optimisme konsumen. Agenda infrastruktur pemerintah seperti jalan tol, bandara, transportasi massal cepat dan sistem light rail transit akan menjadi stimulan pertumbuhan utama pembangunan properti di Indonesia. Proyek perluasan properti baru lebih terkonsentrasi di kota-kota satelit di sekitar Jakarta atau di kota-kota besar di tanah air karena proyek-proyek tersebut menasar segmen menengah ke atas dan menengah. Secara umum, perbaikan kondisi bisnis diantisipasi dengan pertumbuhan populasi, peningkatan kelas menengah dan situasi politik yang relatif stabil, menunjukkan perkembangan yang positif. PT DMS Propertindo, Tbk. bertujuan untuk menangkap peluang yang muncul dan memasuki bagian pasar yang kurang terlayani berdasarkan kemampuan untuk menciptakan nilai dan inovasi yang disesuaikan dengan perubahan kebiasaan dan kebutuhan konsumen.

Berdasarkan peraturan Indonesia dan praktik terbaik industri, manajemen mengadaptasi praktik Tata Kelola Perusahaan yang Baik. Karyawan di DMS

Rizky Aulia, 2023

PENGARUH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP DAN ETHICAL CLIMATE TERHADAP WORK ENGAGEMENT DENGAN AFFECTIVE COMMITMENT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (PT DMS PROPERTINDO TBK.)

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, S2 Manajemen

(www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id)

Propertindo berperilaku sesuai dengan komitmen tersebut dengan mengacu pada prinsip transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, independensi, dan kewajaran. Komitmen ini merupakan langkah signifikan untuk memenuhi kebutuhan seluruh pemangku kepentingan dan pemegang saham dengan memberikan layanan dengan nilai tambah..

Disamping itu, penulis juga berkesempatan melakukan wawancara dengan bapak Andi M. Barton selaku Accounting di perusahaan tersebut. Ringkasan terkait wawancara terkait judul penelitian yaitu mengenai *work engagement*. Seluruh pegawai aktif terlibat sesuai bidangnya, di semua tingkatan dalam melakukan operasional perusahaan melibatkan karyawan sesuai pada bidangnya masing-masing, dan dedikasi yang diberikan perusahaan merupakan tolak ukur yang menjadi acuan penilaian kinerja karyawan.

Kepemimpinan dalam PT DMS Propertindo, Tbk yang berlaku merupakan kepemimpinan yang memberikan dampak bagi karyawan seperti para petinggi di PT DMS Propertindo, Tbk memberi dampak yang luas terkait dimana dapat merubah organisasi kearah yang lebih baik dengan menyusun visi “Menjadi perusahaan pengembang dan manajemen perhotelan terkemuka dan pilihan di Indonesia” serta misi “Untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakatnya dan berkontribusi pada kemajuan negara dalam jangka Panjang”. Dengan visi dan misi tersebut diharapkan PT DMS Propertindo, Tbk dapat membuka jalan bagi perubahan yang dibuat dan melaksanakan rencana yang diperlukan agar perubahan tersebut terjadi.

Mengenai lingkungan kerja etis dan komitmen emosional, serta keadaan saat ini yang dapat menggambarkan kondisi tersebut, PT DMS Propertindo, Tbk sampai saat ini tetap taat mengikuti aturan dari pemerintah mengenai covid 19 seperti selalu menaati protokol kesehatan yang berlaku dan juga selalu mengikuti kebijakan pemerintah terkait pembatasan karyawan di lingkungan kerja.

Keterlibatan karyawan telah menjadi topik penting untuk SDM selama 10 tahun terakhir karena para pemimpin telah diyakinkan oleh dua ide manajemen mendasar: memiliki talenta terbaik sangat penting untuk kesuksesan masa depan organisasi mana pun, dan memiliki tenaga kerja yang sangat terlibat adalah rute

Rizky Aulia, 2023

PENGARUH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP DAN ETHICAL CLIMATE TERHADAP WORK ENGAGEMENT DENGAN AFFECTIVE COMMITMENT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (PT DMS PROPERTINDO TBK.)

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, S2 Manajemen
(www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id)

yang paling efektif. untuk memobilisasi bakat itu untuk memberikan apa yang dibutuhkan. Hasilnya adalah banyak organisasi sekarang berinvestasi dalam program untuk meningkatkan keterlibatan kebanyakan melalui survei umpan balik karyawan tahunan. Namun, banyak organisasi berjuang untuk meningkatkan keterlibatan dan produktivitas dalam tenaga kerja mereka tidak peduli berapa banyak perhatian yang diberikan pemimpin dan tim SDM.

Kelambanan organisasi (atau "seret") adalah fenomena luas yang berdampak pada kemajuan di berbagai tingkatan. Sebagian besar organisasi menemukan bahwa orang lebih suka mempertahankan status quo daripada mendorong perubahan nyata. Hal ini membuat banyak pemimpin SDM mengeksplorasi faktor-faktor apa yang menciptakan keterlibatan karyawan yang lebih relevan dan bermakna. <https://www.mercer.com/our-thinking/employee-engagement-its-personal-now.html>.

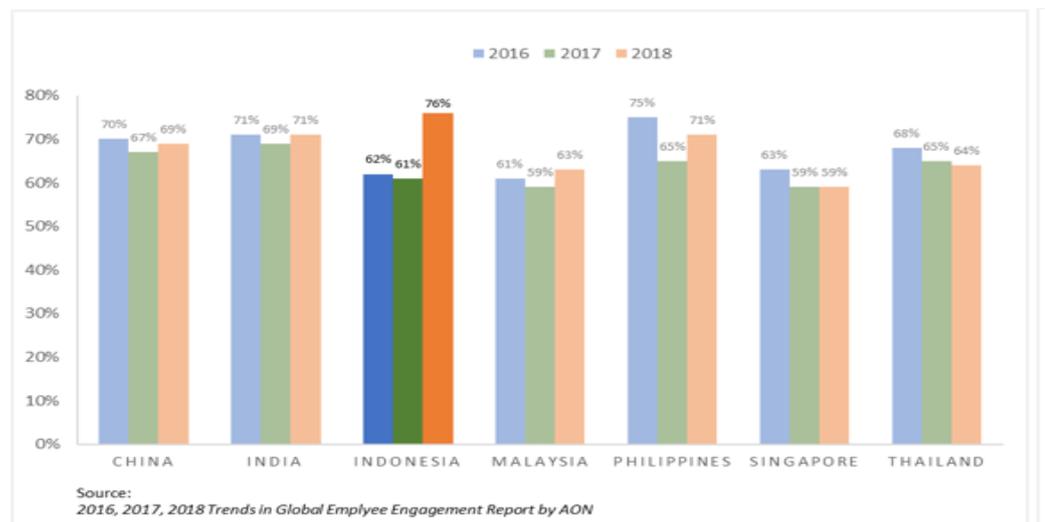


Figure 1 Employee Engagement in Asia-Pacific

Gambar 1. Employee Engagement di Asia-pasific

Indonesia menduduki peringkat sebagai negara teratas di Asia-Pasifik untuk tingkat keterlibatan karyawan pada tahun 2018. Menurut laporan yang dirilis oleh Aon (Gambar 1), lembaga konsultan sumber daya manusia (SDM), karyawan di Indonesia terlibat dengan sangat baik. Jumlahnya sedikit menurun antara 2016 dan 2017, tetapi kemudian meningkat secara signifikan menjadi 76% pada 2018, artinya

Rizky Aulia, 2023

PENGARUH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP DAN ETHICAL CLIMATE TERHADAP WORK ENGAGEMENT DENGAN AFFECTIVE COMMITMENT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (PT DMS PROPERTINDO TBK.)

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, S2 Manajemen

(www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id)

data menunjukkan bahwa pengusaha di Indonesia akan berhasil mempertahankan karyawannya.

Berdasarkan hasil riset oleh Gallup pada tahun 2022 bahwa hanya 35% manajer dan 30% karyawan yang terlibat dengan pemberi kerja mereka. Padahal employee engagement ini menentukan antusiasme, dedikasi, dan produktivitas karyawan di tempat kerja dan di tempat kerjanya. Bayangkan jika ternyata hanya 35% manajer dan 30% karyawan yang terlibat dengan perusahaan. Artinya, hanya sebagian kecil karyawan yang loyal dan berkontribusi penuh terhadap perusahaan. Sebagian besar lainnya, di sisi lain, bisa dilihat hanya sebagai beban bagi perusahaan. Bisnis pasti menderita dari fakta ini. Mereka menerima kompensasi tinggi yang tidak proporsional untuk produktivitas mereka yang relatif rendah. Akibatnya, mudah untuk melihat mengapa bisnis yang mengalami transformasi sering mengalami keterlambatan atau bahkan kegagalan. Untuk meningkatkan keterlibatan karyawan, perusahaan telah melakukan investasi keuangan yang signifikan. Namun, bukan itu masalahnya. <https://news.detik.com/kolom/d-6192674/memaknai-kembali-engagement-karyawan>.

Penelitian (Gustiah & Nurhayati, 2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan dapat berdampak pada keterikatan kerja karyawan karena dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat yang mendorong karyawan untuk lebih termotivasi dan percaya diri dengan mendorong perilaku positif yang ditunjukkan oleh pemimpin. PT DMS Propertindo, Tbk bisa menerapkan kepemimpinan transformasional yang mampu mempengaruhi *work engagement* berdasarkan pemimpin yang dapat mempersepsikan dirinya kepada bawahannya dengan menunjukkan karakter yang khas serta menunjukkan keterampilan disaat memimpin dengan memberikan dukungan pada bawahan dan mendorong bawahan dalam memahami setiap permasalahan mereka secara mendalam disaat bekerja. Persepsi dari bawahan atas dukungan dari pemimpin, maka padatnya pekerjaan dapat terselesaikan karena karyawan memberi persepsi bahwa apa yang mereka lakukan mendapat dukungan dari pemimpinnya yang dimana dukungan tersebut akan memunculkan antusiasme dalam bekerja. Ketika antusiasme telah muncul pada karyawan maka akan membuat karyawan menunjukkan kinerja yang baik dalam bekerja. (Muhammad et

Rizky Aulia, 2023

PENGARUH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP DAN ETHICAL CLIMATE TERHADAP WORK ENGAGEMENT DENGAN AFFECTIVE COMMITMENT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (PT DMS PROPERTINDO TBK.)

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, S2 Manajemen
(www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id)

al., 2021). Iklim kerja atau organisasi yang berlandaskan pada etika dikenal dengan iklim etis. Victor dan Cullen, juga dikenal sebagai "bapak" iklim etis, adalah peneliti pertama yang memperkenalkan konstruksi iklim etis pada tahun 1987. Sudah menjadi rahasia umum bahwa, seperti halnya orang, bisnis, dan organisasi memiliki kode etik sendiri yang membantu menentukan siapa mereka. Salah satu aspek lingkungan kerja yang mencerminkan aktivitas organisasi adalah iklim etis. Suasana, suasana hati, atau perasaan organisasi disebut sebagai iklimnya. Anggota iklim etis, pada gilirannya, memutuskan apa yang benar dan salah, memengaruhi pengambilan keputusan dan perilaku etis mereka. Menurut penelitian, iklim etika berpengaruh *work engagement* pada karyawan level operasional.

Penelitian dari (Shafnaz, 2019) menunjukkan bahwa ada pengaruh *Ethical Climate* terhadap *work engagement* pegawai level operasional. Hal ini membantu organisasi untuk mengidentifikasi faktor-faktor untuk meningkatkan *work engagement* karyawan mereka dan membantu dalam perumusan kebijakan serta prosedur dalam meningkatkan *work engagement* karyawan dan kinerja karyawan. Implikasi manajerial Sesuai dengan temuan studi saat ini, jika organisasi dapat menciptakan lingkungan hukum & kode, aturan, dan independensi yang lebih baik, organisasi dapat mengalami lebih banyak tenaga kerja yang terlibat. Saat ini organisasi mengalami tingkat perputaran tenaga kerja yang lebih tinggi yang mengakibatkan *work engagement* rendah.

Oleh karena itu, Manajer Organisasi harus mengambil tindakan yang diperlukan untuk mengurangi tingkat perputaran tenaga kerja. Tujuan utama dari setiap organisasi adalah untuk mendapatkan keuntungan. Alasan keberadaan dan alasan memiliki nilai-nilai etika juga untuk mencapai tujuan yang sama. Ketika organisasi mempraktikkan *ethical Climate* yang baik, itu tidak hanya dihargai oleh pelanggan tetapi juga oleh setiap pemangku kepentingan organisasi. *ethical climate* yang adil dari suatu organisasi akan menghasilkan sinergi yang bermanfaat dalam karyawan organisasi. Akibatnya karyawan menunjukkan penghargaan mereka yang lebih terlibat dalam pekerjaan mereka. Yang pada akhirnya akan mengarah pada keunggulan kompetitif dan keuntungan organisasi yang lebih tinggi. Dalam dunia bisnis yang kompetitif ini organisasi perlu memiliki *ethical climate* khusus

Rizky Aulia, 2023

PENGARUH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP DAN ETHICAL CLIMATE TERHADAP WORK ENGAGEMENT DENGAN AFFECTIVE COMMITMENT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (PT DMS PROPERTINDO TBK.)

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, S2 Manajemen

(www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id)

organisasi. Standar Etika organisasi harus dikomunikasikan secara efektif kepada setiap level karyawan. Manajemen Puncak Organisasi harus bekerja lebih keras untuk meningkatkan *work engagement* organisasi.

Konteks dalam organisasi, komitmen merupakan cara bagaimana karyawan berkomitmen terhadap sebuah organisasi dikarenakan Komitmen afektif adalah salah satu dari tiga jenis komitmen karena berbagai alasan. Para peneliti berpendapat bahwa komitmen organisasi pada dasarnya didasarkan pada kerangka konseptual komitmen afektif, juga dikenal sebagai keterikatan emosional dengan organisasi. Komitmen emosional karyawan terhadap organisasi dan pekerjaan mereka, yang mereka kaitkan dengan kesenangan, kebanggaan, makna, dan inspirasi, merupakan salah satu pendorong utama keterlibatan. Keterikatan kerja adalah kombinasi dari kepuasan dan komitmen, dengan kepuasan lebih mengacu pada faktor emosional atau mental dan komitmen lebih pada faktor fisik dan motivasi. Di luar kepuasan, yang menggabungkan berbagai persepsi karyawan yang secara kolektif menunjukkan kinerja, dedikasi, dan loyalitas yang tinggi, keterikatan kerja juga mencakup karakteristik lainnya. Seorang karyawan yang berkomitmen penuh pada pekerjaannya melalui energi terfokus dan sikap positif dikatakan terlibat dalam pekerjaan. Karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi lebih cenderung berkomitmen pada organisasi, mengambil lebih banyak inisiatif sendiri, menunjukkan perilaku yang lebih kreatif dalam tim, lebih jarang sakit-sakitan, dan menjalankan peran mereka dengan lebih baik. (Asif et al., 2019).

Menurut beberapa literatur penelitian sebelumnya, ada banyak faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja, termasuk kepemimpinan transformasional, *ethical climate*, dan *affective commitment*. Seperti penelitian yang dilakukan oleh (Muhammad et al., 2021) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap *work engagement*. Penelitian yang dilakukan oleh (Martinez et al., 2020) mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional berperan sebagai penyangga atau stimulator *work engagement* melalui efek interaksi antara tuntutan emosional dan *engagement*. Hasil dari (Chua & Ayoko, 2021) menunjukkan bahwa karyawan yang merasakan perilaku Kepemimpinan transformasional juga melaporkan tingkat motivasi intrinsik yang lebih tinggi.

Rizky Aulia, 2023

PENGARUH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP DAN ETHICAL CLIMATE TERHADAP WORK ENGAGEMENT DENGAN AFFECTIVE COMMITMENT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (PT DMS PROPERTINDO TBK.)

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, S2 Manajemen
(www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id)

Penelitian ini mengusulkan bahwa kepemimpinan transformasional terkait dengan persepsi subjektif karyawan dan mampu meningkatkan motivasi intrinsik karyawan serta meningkatkan keterlibatan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Nurtjahjani et al., 2020) memperlihatkan hasil sebaliknya, penyebab berpengaruh tidak signifikannya kepemimpinan transformasional terhadap *work engagement* adalah dorongan *work engagement* lebih banyak diperlihatkan dari penentu lain yang kontribusinya lebih besar seperti kepuasan kerja. Faktor lain yang mempengaruhi *work engagement* adalah *ethical climate*. Penelitian yang dilakukan oleh (Shafnaz, 2019) menemukan bahwa *ethical climate* memiliki pengaruh terhadap *work engagement* pegawai level operasional, tetapi tidak ada dampak kepedulian terhadap *work engagement* pegawai level operasional. Penelitian dari (Hadinata et al., 2019) mengungkapkan adanya hubungan positif antara iklim organisasi dengan *employee engagement*. Pengaruh ini dapat dijelaskan bahwa perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas melebihi dari kewajiban formal yang ditentukan apabila pegawai mempersepsi positif iklim organisasi yang ada. Penelitian menghasilkan pengaruh variabel Iklim Organisasi terhadap variabel *employee engagement* signifikan. Penelitian dari (Rum et al., 2019) mengatakan bahwa etika kerja dan keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian dari Meyer, dkk., Menurut Lovekov (2016), komitmen afektif memiliki hubungan positif dengan keterikatan kerja dan hubungan negatif dengan niat untuk keluar dan absen.

Faktor kepemimpinan transformasional terhadap komitmen afektif menurut penelitian (Widodo et al., 2021) bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen afektif. Selanjutnya menurut (Asif et al., 2019) “Pada saat karyawan jika mereka terikat secara emosional dengan suatu organisasi, mereka lebih terlibat dalam pekerjaan mereka. Selain penelitian Banks et al., 2019) Dalam konteks hubungan antara komitmen afektif dan iklim etika, disebutkan bahwa tidak semua dimensi iklim etika relevan untuk meningkatkan komitmen karyawan, tetapi kepedulian dan efisiensi dari kelima dimensi iklim etis memiliki hubungan positif yang kuat dengan komitmen afektif. Ferrell dan Weaver dalam (Geeta et al.,) membahas dampak iklim etis terhadap

Rizky Aulia, 2023

PENGARUH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP DAN ETHICAL CLIMATE TERHADAP WORK ENGAGEMENT DENGAN AFFECTIVE COMMITMENT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (PT DMS PROPERTINDO TBK.)

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, S2 Manajemen

(www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id)

keterlibatan karyawan di tempat kerja. 2016) bahwa perilaku etis tidak ada hubungannya dengan keberadaan kode etik atau penegakannya. Berdasarkan pemaparan mengenai fenomena yang terjadi serta *Research GAP* diatas maka penulis tertarik untuk mengungkap lebih jauh keterkaitan mengenai Pengaruh *Transformational Leadership* Dan *Ethical Climate* Terhadap *Work Engagement* Dengan *Affective Commitment* Sebagai Variabel Mediasi Karyawan di PT DMS Propertindo, Tbk.

I.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *Transformational Leadership* berpengaruh terhadap *Work Engagement* di PT DMS Propertindo, Tbk?
2. Apakah *Ethical Climate* berpengaruh terhadap *Work Engagement* di PT DMS Propertindo, Tbk?
3. Apakah *Affective Commitment* berpengaruh terhadap *Work Engagement* di PT DMS Propertindo, Tbk?
4. Apakah *Transformational Leadership* berpengaruh terhadap *Work Engagement* melalui *Affective Commitment* di PT DMS Propertindo, Tbk?
5. Di PT DMS Propertindo, Tbk, apakah iklim etika mempengaruhi komitmen afektif di tempat kerja?

I.3. Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan permasalahan tersebut di atas, berikut adalah tujuandari penulisan ini:

1. Untuk mengetahui pengaruh dan membuktikan *Transformational Leadership* terhadap *Work Engagement* di PT DMS Propertindo, Tbk.
2. Untuk menentukan bagaimana iklim etika di PT DMS Propertindo, Tbk mempengaruhi keterlibatan karyawan dan untuk menunjukkannya.
3. Untuk mengetahui pengaruh dan membuktikan *Affective Commitment* terhadap *Work Engagement* di PT DMS Propertindo, Tbk.
4. Untuk mengetahui pengaruh dan membuktikan *Transformasional Leadership* terhadap *Work Engagement* melalui *Affective Commitment* di

Rizky Aulia, 2023

PENGARUH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP DAN ETHICAL CLIMATE TERHADAP WORK ENGAGEMENT DENGAN AFFECTIVE COMMITMENT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (PT DMS PROPERTINDO TBK.)

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, S2 Manajemen

(www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id)

PT DMS Propertindo, Tbk.

5. Komitmen afektif digunakan di PT DMS Propertindo, Tbk. untuk mengukur dan mendemonstrasikan dampak iklim etika terhadap keterlibatan karyawan di tempat kerja.

I.4. Manfaat Hasil Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan sumbangan pikiran dan informasi kepada kalangan akademik, secara wawasan, konsep, maupun referensi tambahan. Serta diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti- peneliti selanjutnya untuk dikembangkan menjadi penelitian yang lebih baik dan sistematis yang berhubungan dengan *transformational leadership*, *ethical climate*, *work engagement*, dan, *affective commitment*.

b. Manfaat Praktis

Sebagai sumber informasi dan saran bagi berbagai organisasi pada umumnya, dan organisasi publik pada khususnya, mengenai kepemimpinan dan pengelolaan sumber daya manusia.