

PENDAHULUAN

Beberapa tahun terakhir ini ketertarikan terhadap inovasi dan keberlanjutan telah meningkat dengan signifikan. Pimpinan organisasi atau perusahaan semakin menyadari akan pentingnya kedua isu tersebut sehingga banyak organisasi atau perusahaan yang memperluas upaya inovasi untuk mempertahankan pertumbuhan yang berkelanjutan. Lebih lanjut, kreativitas sering dipandang sebagai langkah awal inovasi, kreativitas karyawan (*Employee Creativity*) menjadi faktor penting dalam keunggulan kompetitif untuk inovasi organisasi atau perusahaan. Karyawan yang kreatif akan memberikan ide-ide yang baru dan menarik dalam menjalani kelangsungan serta efektifitas organisasi. Dalam hal ini, pemimpin organisasi merupakan salah satu elemen penting yang menentukan kesuksesan organisasi dalam mewujudkan tujuan keberlanjutan organisasi, khususnya dalam pengelolaan SDM atau MSDM. Gaya kepemimpinan (*Leadership*) dan karakteristik manajemen (*Management Characteristics*) yang tepat akan memberikan motivasi kerja kepada karyawan sehingga akan menumbuhkan kepuasan kerja karyawan (*Employee Job Satisfaction*).

SDM adalah elemen yang terpenting dalam organisasi (Priyono, 2010), karena memiliki kemampuan terpadu berupa daya pikir, daya fisik, perilaku serta sifat yang ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya sehingga SDM merupakan aset organisasi (Bukit et al., 2017). Pimpinan perusahaan memegang peranan penting dalam mengelola SDM untuk mencapai visi dan misi perusahaan (Iswandi, 2021), sehingga dengan kepemimpinan yang tepat dengan kepemimpinan yang tepat, perusahaan dapat dikendalikan secara optimal sehingga objektivitas perusahaan dapat dicapai dengan efektif dan efisien.

MSDM dan kepemimpinan yang tepat dapat mengarahkan SDM merasa positif terhadap pekerjaannya, sehingga dapat merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya. Wiliandari (2015) mengemukakan kepuasan kerja karyawan sebagai keadaan yang berkaitan dengan emosional karyawan yang merupakan cerminan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Karakteristik manajemen yang diwakili dengan kerendahan hati pemimpin (*Supervisor Humility*) berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja karyawan (Miao et al., 2020), sedangkan salah satu gaya kepemimpinan yang memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan adalah kepemimpinan transformasional (*Transformational Leadership*) (Angelina, 2018). Kepemimpinan transformasional melibatkan hubungan yang erat antara pemimpin dan bawahannya dengan menumbuhkan kepercayaan diri, keefektifan diri serta harga diri bawahan (Priyono, 2010), mengintegrasikan wawasan kreatif, intuisi, kegigihan, energi, dan kepekaan terhadap bawahan untuk mencapai tujuan perusahaan sekaligus berdampak positif bagi karyawan (Cahyono, 2019).

Organisasi berperan mendorong kreativitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Manajemen dan berbagai kebijakan yang diterapkan organisasi dapat menjadi peluang karyawan mengembangkan diri untuk mengembangkan kreativitasnya. Indrasari (2017) mengemukakan bahwa kreativitas merupakan kemampuan seorang individu dalam menggunakan ide dan gagasan, imajinasi maupun berbagai hal lainnya yang berasal dari interaksi dengan orang lain atau lingkungan untuk menghasilkan suatu pencapaian baru. Beberapa penelitian empiris terdahulu seperti penelitian Miao et al. (2020) membuktikan bahwa karakteristik manajemen seperti kerendahan hati pemimpin dan pengawasan yang kasar (*Abusive Supervision*) mempengaruhi kepuasan kerja karyawan; kepuasan kerja karyawan mempengaruhi kreativitas karyawan serta memediasi hubungan antara karakteristik manajemen dan kreativitas karyawan. Selanjutnya, Wang et al. (2017) dan Lee et al. (2013) pun mengemukakan tentang karakteristik manajemen seperti kerendahan hati pemimpin dan pengawasan yang kasar dapat mempengaruhi kreativitas karyawan namun tidak melibatkan kepuasan kerja karyawan.

Namun demikian, hal yang membedakan studi atau penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian ini merangkai kepemimpinan transformasional dan karakteristik manajemen yang diwakili oleh dimensi kerendahan hati pemimpin dan pengawasan yang kasar kedalam satu model holistik determinan kepuasan kerja karyawan dan kreativitas karyawan, mengikuti saran yang dikemukakan oleh Miao et al. (2020). Kemudian, penelitian ini mengumpulkan data dari karyawan-karyawan yang bekerja di bidang perbankan. Dengan demikian, tujuan atau maksud dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh karakteristik manajemen (diwakili oleh dimensi kerendahan hati pemimpin dan pengawasan yang kasar) serta kepemimpinan transformasional terhadap kreativitas karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan. Diharapkan temuan dalam penelitian ini dapat menambah kedalaman riset MSDM dan variabel penelitian dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan manajemen perusahaan guna meningkatkan kepuasan kerja dan kreativitas karyawan.