

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset penting di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Salah satu kebijakan yang harus ditetapkan khususnya pada bagian sumber daya manusia adalah dengan tetap memperhatikan kondisi sumber daya yang ada, agar komitmen para anggota organisasi tetap terjaga sehingga pola interaksi sumber daya manusia dalam organisasi harus dikembangkan agar tetap maju. Setiap perusahaan perlu memikirkan bagaimana cara untuk mengembangkan sumber daya manusia. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan kemampuan, kemauan, dan sikap karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sehingga hasil kerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Disamping itu, sumber daya manusia dalam organisasi diharapkan memiliki kompetensi, kemauan, dan keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugasnya. Komitmen organisasi berkaitan dengan sikap karyawan yang menunjukkan loyalitas dan bagaimana seorang karyawan mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Karyawan yang mempunyai keterlibatan tinggi dalam bekerja dan tidak mempunyai keinginan keluar dari perusahaan, maka hal ini merupakan modal dasar untuk mendorong tumbuhnya komitmen organisasi, apabila komitmen seseorang tinggi maka kinerjanya akan menjadi lebih baik.

Dalam mengelola sumber daya manusia berbagai permasalahan muncul seperti komitmen organisasi yang menurun. Menurut Luthans (2006) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Sedangkan menurut Schermerhorn (Wibowo 2015) menyatakan komitmen sebagai loyalitas seorang individu pada organisasi. Dengan demikian komitmen menyangkut tiga sifat, yaitu : (1) perasaan identifikasi dengan tujuan organisasi, (2) perasaan terlibat dalam organisasi, (3) perasaan loyal pada organisasi.

Komitmen organisasi yang baik didorong dengan adanya pemimpin yang tegas dan pemimpin yang patut dicontoh oleh para karyawannya. Salah satu Gaya Kepemimpinan yang dibutuhkan sekarang adalah Gaya Kepemimpinan Transformasional. Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang peka terhadap perubahan yang terjadi di lingkungan sekitar serta mampu untuk melakukan perubahan kearah pengembangan organisasi. Kepemimpinan tanpa adanya perubahan akan membawa organisasi atau perusahaan ke suatu kondisi stagnasi dan lama kelamaan akan mengalami suatu kehancuran. Perubahan yang dilakukan oleh seorang pemimpin adalah perubahan yang mengarah pada perkembangan untuk mencapai sasaran atau tujuan dari organisasi atau perusahaan itu sendiri. Konsisten dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Achmad Sugeng (2017) yang membuktikan bahwa Gaya

Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi CV Gema Insane Mandiri Semarang.

Selain Gaya Kepemimpinan Transformasional, kepuasan kerja juga membuat karyawan bekerja secara optimal apabila dalam bekerja mereka dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Artinya perusahaan benar-benar memperhatikan tingkat kebutuhan karyawan. Menurut Keith Davis (Mangkunegara 2017) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan maupun melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Kemudian perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan. Konsisten dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Intan Ayu Ningkiswari (2017) yang membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan RS Mata Undaan Surabaya.

Berdasarkan fenomena lapangan yang terjadi menunjukkan bahwa komitmen organisasi karyawan PG.Lestari dilihat bahwa telah ada indikasi-indikasi komitmen karyawannya mulai menurun atau bisa dikatakan rendah sekitar 3 bulan terakhir ini. Komitmen organisasi dikatakan rendah ini bisa dilihat dari data absensi karyawan dari bulan Maret sampai Mei 2018. Data absensi menunjukkan

presentase dari yang mulai suka terlambat masuk kerja, membolos bahkan meninggalkan jam kerja.

Tabel 1.1
Evaluasi Kehadiran Karyawan Periode Maret s/d Mei 2018

Bagian	Prosentase		
	Maret	April	Mei
SDM	89,3%	87,5%	90,7%
Keuangan dan Umum	95,8%	92,00%	88,50%
Tanaman	96,5%	88,75%	93,7%
Instalasi	94,75%	86,8%	90,5%
QC/QA	97,9%	95,60%	93,00%
Pengolahan	89,40%	91,10%	85,7%

Sumber : PG Lestari 2018

Dari Tabel 1.1 menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan masih cukup tinggi terutama pada bagian pengolahan pada bulan Mei terjadi penurunan yaitu sebesar 85,7%. Berdasarkan fakta tersebut perlu mencari penyebab dari kurangnya komitmen organisasi. Indikasi lain yang ditemukan saat observasi bahwa banyak karyawan di PG Lestari kurang mempunyai inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Ada beberapa dari mereka tidak mau menerima resiko dari pekerjaannya, ini dimaksud kebanyakan pekerjaan karyawan satu dilimpahkan ke karyawan lainnya yang sama dengan bagian dikantor tersebut. Sehingga akhirnya mereka tidak terlalu loyal pada perusahaan. Sebab indikasi pertama komitmen organisasi rendah adalah karyawan merasa menjadi bagian dari organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin komitmen organisasi karyawan tinggi maka semakin baik, dan semakin komitmen organisasi karyawan ini rendah maka semakin buruk. Namun di PG.Lestari ini komitmen organisasi rendah. Indikasi kedua sulit untuk mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang didapat sekarang, karyawan merasa bahwa organisasi banyak berjasa pada hidupnya. Hal ini jika

karyawan tidak mempertahankan pekerjaannya maka semua kebutuhan hidupnya tidak terpenuhi, namun di PG.Lestari karyawan dinilai kurang tanggung jawab atas pekerjaannya. Karyawan banyak yang suka telat masuk kerja pada jam 6.30 pagi.

Semua permasalahan yang ditimbulkan akibat rendahnya komitmen karyawan suatu perusahaan tidak terlepas dari adanya peran seorang pemimpin dalam perusahaan, Nurafiah(2012). Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa salah satu faktor dianggap penting yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah kepemimpinan. Penelitian yang dilakukan Nurfiah (2012) membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Kepemimpinan mendapat perhatian dari para ahli untuk member hidup baru dalam organisasi dan kepemimpinan tersebut adalah kepemimpinan transformasional.

Kepemimpinan ini menciptakan sesuatu baru dari sesuatu lama. Praktik kepemimpinan transformasional mampu membawa perubahan-perubahan yang lebih mendasar, seperti perusahaan nilai-nilai tujuan dan kebutuhan karyawan. Faktor lain yang diduga mempengaruhi tinggi rendahnya komitmen organisasi adalah kepuasan kerja. Sebab ketidakpuasan karyawan yaitu gaji, kerja sama antar rekan kerja tidak terjalin dengan baik dan tidak saling mendukung. Hal ini ditunjukkan dari kurang tanggung jawab dan saling melempar tanggung jawab.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan**

Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pabrik Gula Lestari Patianrowo Kertosono”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas maka rumusan masalah dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada PG Lestari Patianrowo Kertosono?
2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada PG Lestari Patianrowo Kertosono?

1.3 Tujuan Masalah

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan transformasional terhadap Komitmen Organisasi pada PG Lestari Patianrowo Kertosono.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada PG Lestari Patianrowo Kertosono.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Secara teriotis, hasil penelitian ini bermanfaat untuk memperkaya studi tentang manajemen,khususnya mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan kerja terhadap Komitmen Organisasi.

2. Secara Praktis, hasil penelitian ini bertujuan untuk dapat memberikan masukan yang berarti yang berkepentingan khususnya Kantor PG.Lestari Patianrowo Kertosono terutama mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan kerja terhadap Komitmen Organisasi.