

BAB I

PENDAHULUAN

II LATAR BELAKANG

Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia merupakan asset penting. Sumber daya manusia memiliki peran pula dalam menentukan sukses tidaknya suatu organisasi, karena manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan 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 diseimbangkan dan diselaraskan agar organisasi dapat tetap eksis.

Organisasi membutuhkan kerjasama dari berbagai sumber daya yang dimiliki untuk menjadi kokoh, besar, bertahan, dan tangguh menghadapi bermacam tantangan serta unggul dalam persaingan secara terus-menerus. Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor penting bagi kelanggengan suatu organisasi. Tanpa adanya komitmen organisasi yang kuat dalam diri individu, tidak akan mungkin suatu organisasi dapat berjalan dengan kesuksesan yang maksimal.

Demi mencapai kesuksesan yang maksimal, perusahaan harus memiliki karyawan yang berkomitmen tinggi yaitu karyawan yang berusaha membantu perusahaan demi mencapai tujuannya. Karyawan yang mampu

mendukung perusahaannya adalah karyawan yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi. Karyawan dengan tingkat komitmen organisasi yang tinggi akan bersikap setia dan mengidentifikasi dirinya terhadap perusahaan secara keseluruhan. Sebaliknya, karyawan dengan komitmen organisasi yang rendah, maka akan berdampak buruk bagi hasil yang dicapai karyawan tersebut.

Komitmen organisasi pada hakikatnya adalah sampai tingkat mana seseorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Cooper dan Viswesvaran dalam Anwar (2015) menyatakan bahwa:

“ Komitmen organisasi merupakan kekuatan keterlibatan karyawan dalam suatu organisasi. Karyawan yang tinggal dengan organisasi untuk jangka waktu yang panjang cenderung jauh lebih berkomitmen kepada organisasi dari pada mereka yang bekerja untuk waktu yang lebih singkat”.

Armstrong dalam Sudarmanto (2014) mengemukakan bahwa komitmen mencakup tiga hal, yaitu: *pertama*, penyatuan dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan/ organisasi; *kedua*, keinginan untuk tetap bersama atau berada dalam organisasi; *ketiga*, kesediaan bekerja keras atas nama organisasi.

Ada beberapa alasan mengapa organisasi harus melakukan berbagai usaha untuk meningkatkan derajat komitmen organisasi dalam diri karyawan. Pertama, semakin tinggi komitmen organisasional, semakin besar pula usaha yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Kedua, semakin tinggi komitmen organisasional, maka semakin lama pula ia ingin tetap berada dalam organisasi. Dengan kata lain, jika karyawan mempunyai komitmen organisasional yang tinggi, maka ia tidak berniat meninggalkan organisasi (Mowday *et.al*) dalam Junaedi dkk,(2015).

Berdasarkan fenomena lapangan yang terjadi menunjukkan bahwa komitmen organisasi karyawan PT. SUMBER CITRA PERSADA dilihat dari *employee turnover* perusahaan. Fenomena-fenomena yang didapat

berdasarkan informasi dari karyawan perusahaan tersebut antara lain; Karyawan banyak yang datang terlambat dari jam yang sudah ditentukan perusahaan (07.30 WIB), beberapa karyawan tidak masuk tanpa ijin, upah lembur tidak diberikan sesuai dengan ketentuan awal sehingga karyawan merasa terpaksa kerja diperusahaan tersebut karena tidak ada lompatan pekerjaan lagi.

Berdasarkan fenomena diatas, menunjukkan bahwa terdapat masalah dalam komitmen organisasi karyawan dari adanya *employee turnover* pada perusahaan PT.Sumber Citra Persada dapat dilihat selama periode bulan November 2016- April 2017.

Tabel 1.1
Data-Data *Employee Turnover* PT. Sumber Citra Persada
November 2016- April 2017

Bulan	Jumlah Karyawan Yang Keluar	Jumlah Karyawan Yang Masuk
November	20	109
Desember	37	105
Januari	43	0
Februari	32	6
Maret	22	26
April	16	15

Sumber: PT. Sumber Citra Persada 2016-2017

Berdasarkan data Tabel 1.1 dapat dikatakan bahwa tingkat *turnover* pada PT. Sumber Citra Persada Kabuh tertinggi ada pada bulan januari dimana karyawan yang keluar sebanyak 43 sedangkan karyawan yang

masuk tidak ada. Tingkat *turnover* yang tinggi merupakan ukuran yang sering digunakan sebagai indikasi permasalahan komitmen kerja karyawan perusahaan. Tingkat *turnover* terendah ada dibulan April dimana jumlah karyawan yang keluar sebanyak 16 dan karyawan yang masuk sebanyak 15 orang.

Komitmen terbagi menjadi dua bagian yaitu komitmen internal dan komitmen eksternal. Komitmen internal berasal dari dalam diri seseorang untuk menyelesaikan berbagai tugas, tanggung jawab dan wewenang berdasarkan pada alasan dan komitmen yang dimilikinya. Timbulnya komitmen internal ini sangat ditentukan oleh kemampuan pimpinan dan lingkungan organisasi atau perusahaan dalam menumbuhkan sikap dan perilaku profesional dalam menyelesaikan tugas atau tanggung jawab organisasi. Akan tetapi pada kenyataannya, tidak semua karyawan memiliki komitmen tinggi, sehingga kinerja karyawannya kurang maksimal (Fitria et.al., 2013 dan Faustyana 2014) dalam Mulyaningsih (2016).

Semua permasalahan yang ditimbulkan akibat rendahnya komitmen karyawan suatu perusahaan tidak terlepas dari adanya peran seorang pemimpin dalam perusahaan. Modey et al., dalam avolio et al.,(dalam Nurafiah 2012), beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa salah satu faktor yang dianggap penting yang mempengaruhi komitmen organisasional adalah kepemimpinan. Penelitian yang dilakukan Fifi Nurafiah (2012), membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional pegawai. Kepemimpinan mendapat perhatian dari para ahli untuk memberi hidup baru dalam organisasi dan kepemimpinan tersebut adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan ini dapat menciptakan sesuatu baru dari sesuatu lama. Praktik kepemimpinan transformasional mampu membawa

perubahan perubahan yang lebih mendasar, seperti perubahan nilai-nilai, tujuan, dan kebutuhan karyawan.

Faktor lain yang diduga mempengaruhi tinggi rendahnya komitmen karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi yang kuat akan menjadi kunci keberhasilan perusahaan. Budaya kuat berarti nilai-nilai inti perusahaan betul-betul menjadi ideologi, yang dipatuhi dan dijalankan dalam kehidupan sehari-hari di tempat kerja. Ini adalah tentang apa yang setiap orang berjuang bersama kesetiannya pada misi dan visi perusahaan. Hal ini mengacu pada penelitian yang dilakukan A.Zafer Acar (2012) yang membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Kepemimpinan merupakan seni, karena pendekatan setiap orang dalam memimpin orang dapat berbeda tergantung karakteristik pemimpin, karakteristik tugas maupun karakteristik orang yang dipimpinnya. Esensi pokok kepemimpinan adalah cara untuk mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan organisasi. cara untuk mempengaruhi orang lain agar menjadi efektif tentu setiap orang bisa berbeda.

Dalam memainkan peran kepemimpinan yang efektif selalu dihadapkan kepada permasalahan situasi dan kondisi dari lingkungan organisasi dan karakteristik para bawahannya, karena peranan yang dimainkan oleh pemimpin tidak harus konsisten pada satu gaya saja, tetapi disesuaikan dengan keadaan sekitarnya (Iskandar) dalam Junaedi (2013).

Menurut Bass dalam Usman (2013), Pemimpin dengan kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang memiliki visi ke depan dan mampu mengidentifikasi perubahan tersebut ke dalam organisasi; memelopori perubahan dan memberikan motivasi dan inspirasi kepada

individu-individu karyawan untuk kreatif dan inovatif, serta membangun *team work* yang solid; membawa pebaharuan dalam etos kerja dan kinerja manajemen; berani dan bertanggung jawab memimpin dan mengendalikan organisasi.

Menurut House et al (dalam Usman, 2013) menyatakan bahwa pemimpin yang transformasional memotivasi bawahan mereka untuk “berkinerja di atas dan melebihi panggilan tugasnya”.

Berdasarkan fenomena lapangan yang terjadi mengenai gaya kepemimpinan diduga menjadi penyebab menurunnya komitmen organisasi karyawan pada PT. SUMBER CITRA PERSADA. Fenomena-fenomena yang didapat berdasarkan dari informasi dari karyawan perusahaan tersebut, antara lain; Pimpinan bersikap kurang adil terhadap hak para bawahannya, kurangnya motivasi dari pimpinan, pemimpin belum mampu menjadi teladan bagi anak buahnya.

Budaya organisasi selain terbentuk karena visi dan misi organisasi, juga dibentuk oleh perilaku pemimpinnya. Budaya organisasi merupakan sistem nilai yang dikembangkan dalam suatu organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain.

Sebagaimana dinyatakan oleh Robbins (dalam Windarwati dkk,2016), bahwa budaya organisasi merupakan sistem makna bersama terhadap nilai-nilai primer yang dianut bersama dan dihargai organisasi, yang berfungsi menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, menciptakan rasa identitas bagi para anggota organisasi mempermudah timbulnya komitmen kolektif terhadap organisasi, meningkatkan kemandirian sistem sosial, serta menciptakan mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu membentuk sikap dan perilaku para anggota organisasi.

Menurut McShane dan Von Glinow (dalam Kasyadi, 2015), budaya organisasi merupakan pola dasar dari nilai dan asumsi organisasi yang

mengarahkan pegawai dalam organisasi untuk berpikir dan bertindak terhadap masalah dan kesempatan.

Berdasarkan fenomena lapangan yang terjadi mengenai budaya organisasi diduga menjadi penyebab menurunnya komitmen organisasi karyawan PT. SUMBER CITRA PERSADA. Fenomena-fenomena yang didapat berdasarkan informasi dari karyawan perusahaan tersebut, antara lain; Karyawan yang tidak mencapai target yang ditentukan dalam satu hari maka dalam satu hari tersebut gaji tidak akan diberikan sampai karyawan tersebut mengganti jam lembur, perusahaan lebih mengutamakan karyawan yang berpengalaman dalam bekerja untuk menempati posisi yang lebih baik, karyawan yang terlambat lebih dari satu jam tanpa memberikan keterangan izin terlebih dahulu tidak diperbolehkan masuk kerja

Berdasarkan paparan latar belakang diatas, peneliti tertarik mengangkat konsep tersebut sebagai bahan penelitian skripsi dengan judul **”Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Kerja Karyawan PT. SUMBER CITRA PERSADA”**

I.2 Rumusan Masalah

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan PT. Sumber Citra Persada?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan PT. Sumber Citra Persada?

I.3 Tujuan penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan PT. Sumber Citra Persada.
2. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan PT. Sumber Citra Persada.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini antara lain :

1.4.1 Manfaat Teoritis

- a. Memperkaya pengetahuan ilmiah dalam bidang sumber daya manusia, khususnya dibidang gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan komitmen kerja karyawan.
- b. Referensi bagi peneliti-peneliti lain di masa mendatang yang bermaksud mengkaji hal yang relevan dengan penelitian ini.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

1. Penelitian ini memberikan pengetahuan dan pemahaman pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen kerja karyawan.
2. Penelitian ini meberikan pengetahuan dan pemahaman dari pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen kerja karyawan.

b. Bagi Organisasi

1. Referensi bagi perusahaan tempat peneliti dilakukan khususnya untuk memperbaiki kualitas sumber daya manusia.
2. Memberikan kesempatan kepada peneliti lain bahwa perusahaandapat menjadi sarana untuk pembelajaran melalui penelitian ilmiah.