

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Pasar Indonesia potensinya masih sangat besar, sebagaimana dinyatakan oleh Suhajadi (Kadin Jatim) bahwa pasar dalam negeri di Indonesia memiliki potensi yang besar sehingga sangat disayangkan jika tidak dimaksimalkan. Indonesia merupakan negara kepulauan sehingga setiap pulau atau setiap daerah memiliki potensi sumberdaya alam yang berbeda. Kondisi tersebut mendukung terciptanya perdagangan antar pulau, dan banyak pulau di Indonesia menggambarkan adanya potensi yang besar dalam perdagangan. Potensi ekonomi perdagangan antar pulau dinilai mampu berkontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi daerah maupun perekonomian nasional (Hakim, 2016).

Potensi perdagangan antar pulau yang besar mendorong pemerintahan Jawa Timur pada tahun 2017 menetapkan target perdagangan antar pulau yang mencapai Rp 125 Triliun (Arifin, 2017). Faktor lainnya yang mendukung transaksi perdagangan antar pulau ini adalah berkembangnya bisnis online, sehingga usaha rumahan bisa ikut meramaikan perdagangan antar pulau melalui bisnis online (Sabran, 2017). Potensi perdagangan antar pulau yang besar memberikan dampak yang positif bagi perkembangan dunia usaha khususnya jasa ekspedisi antar pulau. Perusahaan yang bergerak dalam layanan pengiriman barang tersebut ikut mendukung terciptanya perdagangan dan ketika geliat perdagangan antar pulau semakin kuat maka potensi usaha pada bisnis ini juga semakin kuat.

Banyak pelaku usaha yang tertarik masuk dalam bisnis layanan pengiriman barang antar pulau dan kondisi ini dapat semakin meningkatkan intensitas persaingan antar perusahaan ekspedisi. Persaingan akan dimenangkan oleh perusahaan ekspedisi yang memiliki kinerja terbaik diantara perusahaan lainnya. Kinerja perusahaan ekspedisi menjadi orientasi konsumen untuk memilih dan menggunakan jasa layanan

pengiriman barang. Kinerja yang terus meningkat juga menjadi orientasi perusahaan jasa ekspedisi sehingga keberadaan perusahaan akan mendapatkan respon positif dari konsumen.

Kemampuan meningkatkan kinerja perusahaan bisa dilakukan ketika perusahaan mampu mengelola sumberdaya manusia yang dimiliki dengan baik. Pengelolaan terhadap sumberdaya manusia akan mudah dilakukan ketika perusahaan memiliki jumlah karyawan yang terbatas, namun ketika perusahaan sudah berkembang menjadi perusahaan besar dengan jumlah karyawan yang banyak maka pengelolaan terhadap karyawan menghadapi kendala lebih banyak terutama dalam pengawasan kerja.

Perusahaan ekspedisi laut dengan karyawan yang banyak salah satunya adalah PT Mentari Lines yang berlokasi di Surabaya. Perusahaan ini bergerak dalam bidang ekspedisi laut dengan jumlah karyawan mencapai 500 karyawan. Kinerja perusahaan selama ini sudah cukup baik tetapi tidak menutup kemungkinan kinerja perusahaan mengalami penurunan ketika tidak mampu mengelola karyawan yang besar. Kinerja perusahaan bersifat dinamis karena sebagian besar kinerja perusahaan ekspedisi ditentukan oleh dukungan kinerja karyawan.

Berdasarkan perspektif teori, sejumlah penelitian empiris memberikan rujukan mengenai variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu: komitmen organisasional dan kepemimpinan transformasional (Thamrin, 2012); (Sani dan Maharani, 2012). Temuan kedua penelitian tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasional dan kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja karyawan.

Robbins (2002) dalam Thamrin (2012) menjelaskan bahwa komitmen organisasional merupakan cara karyawan mengidentifikasikan diri dan melibatkan diri dalam perusahaan dan berharap tetap menjadi bagian dari perusahaan untuk jangka waktu panjang. Komitmen organisasional dipahami sebagai keterikatan karyawan baik dari psikologis maupun secara fisik terhadap perusahaan sehingga memiliki keterlibatan tinggi terhadap berbagai upaya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Gambaran komitmen organisasional karyawan di PT Mentari Lines bisa ditunjukkan dari keterikatan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan sebagaimana ditunjukkan Tabel 1.1.

Tabel 1.1.
Data Keterikatan Karyawan Pada Perusahaan

No	Lama Kerja	Jumlah	Persentase
1	< 1 tahun	16	3%
2	1 - 5 tahun	69	14%
3	5 - 10 tahun	198	40%
4	> 10 tahun	217	43%
	Jumlah	500	100%

Sumber: Data Internal Perusahaan, 2018

Data mengenai lama kerja karyawan di PT Mentari Lines di atas setidaknya memberikan gambaran mengenai kuatnya komitmen organisasional karyawan di perusahaan. Sebagian besar karyawan telah bekerja lebih dari 10 tahun yaitu mencapai 43% dari keseluruhan karyawan. Karyawan yang bekerja antara 5 – 10 tahun sebesar 40% dari keseluruhan karyawan. Data ini menunjukkan bahwa jumlah karyawan yang memutuskan untuk tetap bertahan di perusahaan cukup besar sehingga menunjukkan upaya karyawan untuk melibatkan diri dalam operasional perusahaan dan menjadikan perusahaan sebagai identitas diri cukup besar.

Variabel kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan transformasional. Menurut Naeem dan Khanzada (2018) bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan transformasional yang semakin kuat mendorong kinerja karyawan semakin tinggi. Menurut Ruky (1997) dalam Narsa (2012) bahwa pemimpin transformasional adalah pencipta dan pembangun sebuah “fajar” yang baru dalam kehidupan sebuah organisasi. Secara umum dinyatakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan “agen perubahan” sebagaimana dinyatakan oleh Eisenbach et al. (1999) dalam Narsa (2012) bahwa kepemimpinan transformasional dengan peran utama sebagai katalis bagi perubahan yang akan dilaksanakan tetapi tidak pernah bertindak sebagai pengawas.

Menurut Bass (1985) dalam Darto (2013) bahwa kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan dimana para karyawan merasakan adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan rasa hormat terhadap pimpinannya, dan bawahan termotivasi untuk melakukan lebih daripada apa yang diharapkan darinya semula. Gambaran mengenai kepemimpinan transformasional di PT Mentari Lines

ditunjukkan dari hasil pengamatan di lokasi kerja di mana pemimpin dalam melakukan pendekatan kepada karyawan dengan memberikan motivasi kepada karyawan, memberikan kepercayaan kepada karyawan karena karyawan diberikan kewenangan untuk pengambilan keputusan dalam batas tertentu, dan pemimpin terlihat selalu mengedepankan visi dalam bekerja.

Berdasarkan fenomena yang ditunjukkan dalam latar belakang di atas, maka layak dilakukan kajian lebih mendalam mengenai kinerja di PT Mentari Lines didasakan dari pengaruh komitmen organisasional karyawan dangaya kepemimpinan transformasional di perusahaan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada fenomena komitmen organisasi karyawan di PT. Mentari Lines, maka masalah yang dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Mentari Lines Surabaya.
2. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Mentari Lines Surabaya.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dibuat maka tujuan yang ingin diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan di PT Mentari Lines Surabaya?
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di PT. Mentari Lines Surabaya?

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini bisa dijadikan landasan dalam mengembangkan model penelitian mengenai pengaruh komitmen organisasional dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang lebih komprehensif dengan objek yang lebih luas.

2. Secara Praktis

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan langkah yang di ambil terutama di bidang personalia yang berkaitan dengan komitmen, kepemimpinan dan kinerja karyawan terhadap pengembangan Sumber Daya Manusia dan memberikan masukan untuk menambah ilmu dalam pengelolah Sumber Daya Manusia khususnya karyawan.

3. Secara Akademik

Menambah ilmu pengetahuan tentang SDM dan mengembangkan ilmu yang didapat selama kuliah serta bagi peneliti dalam mengembangkan wacana organisasi khususnya pengaruh komitmen organisasional dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

1.5. Sistematika Penulisan

Penyusunan hasil penelitian ini dalam lima bab yang saling berkaitan, yaitu:

BAB 1. PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan penelitian, mamfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka ini menjelaskan mengenai penelitian terdahulu, kajian teori mengenai: kinerja, komitmen organisasional, kepemimpinan transformasional, hubungan antar variable, kerangka penelitian, dan hipotesis penelitian.

BAB 3. METODE PENELITIAN

Berisi tentang desain penelitian, identifikasi variable, definisi operasional variable, jenis dan sumber data, pengukuran data, alat dan metode pengumpulan data, validitas dan

reabilitas alat ukur, populasi, sampel, dan teknik pengambilan sampel, dan teknik analisis data.

BAB 4. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam pembahasan ini akan diuraikan mengenai gambar umum perusahaan, karakteristik responden penelitian, deskripsi data, uji validitas dan reabilitas, analisis data pengujian hipotesis penelitian dan pembahasan.

BAB 5. SIMPULANN DAN SARAN

Pada bagian ini dijelaskan tentang simpulan yang berdasarkan analisis dari bab-bab sebelumnya dan saran.