

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Organisasi berisikan orang-orang yang mempunyai serangkaian aktivitas yang jelas dan dilakukan secara berkelanjutan guna mencapai tujuan organisasi. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai, dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota organisasi, dimana manusia sebagai pendukung utama di setiap organisasi apapun bentuk organisasi itu (Mulyadi dan Rivai, 2009).

Setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya merupakan sumber energi, tenaga, dan kekuatan yang diperlukan untuk melakukan segala aktivitas. Sumber daya itu antara lain sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sumber daya manusia.

Organisasi juga merupakan kesatuan sosial yang anggotanya memiliki latar belakang yang berbeda-beda. Oleh karena itu dalam suatu organisasi sangat perlu peranan seorang pemimpin yang mampu mengarahkan masing-masing anggota organisasi untuk bersama-sama mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, organisasi membutuhkan pemimpin berkualitas yang memiliki kemampuan untuk memanfaatkan sumber daya organisasi agar dapat mencapai tujuan organisasi. Kegagalan atau keberhasilan suatu organisasi sebagian ditentukan oleh kualitas pemimpin dan gaya kepemimpinan yang dimiliki pemimpin dalam organisasi. Salah satunya gaya kepemimpinan yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan bersama dan keberhasilan organisasi adalah dengan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional.

Kepemimpinan transformasional diwujudkan oleh seorang pemimpin yang mampu meningkatkan nilai dan memenuhi kebutuhan bawahannya. Pemimpin transformasional mampu menangkap aspirasi pengikutnya dan memotivasi mereka untuk berkinerja melebihi harapan mereka sendiri. Penerapan kepemimpinan transformasional dapat dilakukan pada organisasi dengan latar belakang yang berbeda-beda (ukuran, situasi, budaya).

Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan yang dimiliki oleh pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, meningkatkan kesadaran tentang pentingnya hasil kerja kelompok dan untuk meningkatkan kebutuhan bawahan mereka ketingkat yang lebih tinggi dan mencapai kualitas hidup yang lebih baik. Gaya kepemimpinan transformasional bisa membawa perubahan yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Komitmen organisasional adalah loyalitas karyawan dan merupakan proses yang berkesinambungan, di mana karyawan juga berpartisipasi dalam menyatakan perhatian mereka pada keberadaan dan keberhasilan organisasi. Sedangkan menurut Robbins (2001:140) komitmen pegawai pada suatu organisasi adalah suatu keadaan di mana karyawan memihak kepada organisasi tertentu dan tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.

Pendapat lain dikemukakan oleh Pradiansyah (1999:31) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan konsep manajemen yang menempatkan sumber daya manusia sebagai figur sentral dalam organisasi. Tanpa komitmen organisasional sukar mengharapkan partisipasi aktif dan mendalam dari sumber daya manusia yang ada. Komitmen organisasional bukan lah sesuatu yang dapat hadir begitu saja melainkan merupakan sesuatu yang harus diusahakan. Oleh sebab itu

komitmen organisasional yang sudah ada harus dipelihara agar tetap tumbuh dan berkembang dalam suatu organisasi.

Rivai (2003) mengemukakan kinerja merupakan hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi yang sesuai dengan wewenang, dan tanggung jawabnya. Suharto (2005) menjelaskan bahwa kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan-pelaksanaan tugas yang dapat diukur atau dinilai. Dengan demikian kinerja karyawan dalam suatu organisasi perlu diukur atau dinilai, agar dapat diketahui apakah kinerja pegawai itu baik atau buruk. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi, dan dikatakan buruk jika sebaliknya (Masrukhin dan Waridin, 2006).

Sebagai sebuah organisasi non profit, Yayasan Budi Bakti juga membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik, dan karyawan yang bekerja di Yayasan Budi Bakti ini pun sudah menunjukkan adanya kinerja yang baik dalam menjalankan setiap tugas yang ada. Hal itu dimaksudkan agar kinerja yang baik ini tetap dipertahankan dan lebih dikembangkan dalam menghadapi tantangan di masa yang akan datang. Yayasan Budi Bakti juga membutuhkan seorang pemimpin yang mampu mengembangkan sumber daya manusia yang ada, terutama peranan seorang pemimpin yang dapat memberi motivasi kepada karyawan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui komitmen organisasional.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Yayasan Budi Bakti di Balikpapan.
2. Apakah komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Yayasan Budi Bakti di Balikpapan.
3. Apakah komitmen organisasional memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja di Yayasan Budi Bakti di Balikpapan.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di Yayasan Budi Bakti di Balikpapan.
2. Menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan di Yayasan Budi Bakti di Balikpapan.
3. Menganalisis peran komitmen organisasional dalam memediasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di Yayasan Budi Bakti di Balikpapan.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Secara akademis  
Untuk meningkatkan ilmu pengetahuan dan pemahaman mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja melalui komitmen organisasional.

## 2. Secara praktis

Untuk mencari dan merekomendasikan upaya yang dapat dilakukan pemimpin di Yayasan Budi Bakti dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui komitmen organisasional.

### **1.5 Sistematika Skripsi**

Dalam Penelitian ini, sistematika penulisan yang digunakan terdiri dari :

#### **BAB 1. PENDAHULUAN**

Dalam bab ini akan dibahas tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

#### **BAB 2. TINJAUAN KEPUSTAKAAN**

Dalam bab ini akan diuraikan tentang penelitian terdahulu, landasan teori kinerja, pelatihan, pendidikan, pembinaan dan hipotesis penelitian.

#### **BAB 3. METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini dijelaskan mengenai cara untuk melakukan kegiatan penelitian, antara lain: desain penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel, teknik pengambilan sampel, teknik analisis data, dan prosedur pengujian hipotesis.

#### **BAB 4. ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini menguraikan tentang gambaran umum Yayasan Budi Bhakti di Balikpapan, tampilan data yang didapat dari hasil penelitian, analisis dan pembahasan, pengujian hipotesis serta pembahasan hasil penelitian.

#### **BAB 5. SIMPULAN DAN SARAN**

Dalam bab ini berisi tentang simpulan secara umum dari analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab-bab sebelumnya. Di samping itu juga disertakan saran yang dapat digunakan sebagai masukan dan dasar dalam penelitian selanjutnya.