

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada era globalisasi abad ke-21 ini, ilmu pengetahuan dan teknologi telah mengalami perkembangan yang pesat. Hal ini menyebabkan terjadinya perubahan yang lebih cepat dalam iklim perekonomian dan organisasi dituntut untuk senantiasa melakukan inovasi dalam hal kualitas produk, pelayanan, biaya dan sumber daya manusia guna menghadapi persaingan yang ketat dan menjaga tetap berkembangnya suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam mewujudkan visi dan misi suatu organisasi. Sumber daya manusia dipandang sebagai subjek sekaligus objek dari pelaksanaan kebijakan serta kegiatan operasional suatu organisasi yang masing-masing mempunyai sifat khas dan kebutuhan yang berbeda sehingga tidak dapat disamakan dengan faktor produksi lainnya. Sumber daya pemimpin dan sumber daya karyawan atau bawahan menjadi satu kekuatan yang tak terpisahkan dan saling melengkapi dalam mempertahankan, meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan organisasi.

Selain sumber daya manusia sebagai salah satu unsur yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, disisi lain juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri karena faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi prestasi, dedikasi, loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan organisasinya (Hasibuan, 1994 dalam Subyantoro 2009). Untuk menghadapi persaingan bisnis yang ketat ini, suatu organisasi membutuhkan manajemen puncak atau seorang pemimpin yang dapat beradaptasi dengan perubahan, rancangan atau desain karakteristik pekerjaan yang baik untuk bawahan serta didukung oleh karyawan atau

bawahan yang mempunyai komitmen organisasional yang tinggi untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

Kepemimpinan merupakan kunci utama dalam manajemen yang memainkan peran penting dan strategis dalam kelangsungan hidup suatu organisasi. Yukl (1994) dalam Desianty (2005), mengungkapkan pemimpin yang efektif dapat mempengaruhi para pengikut atau bawahannya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, rasa percaya diri, serta komitmen terhadap visi dan misi organisasi. Dengan demikian cara-cara perilaku pemimpin dalam mengarahkan bawahannya akan berpengaruh terhadap komitmen organisasional seorang bawahan. Rivai (2004) dalam Santoso (2014), menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberikan contoh kepada pengikut atau bawahannya lewat proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Lebih lanjut Rivai (2004) dalam Santoso (2014) mengatakan bahwa pemimpin merupakan pencetus tujuan, merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan dan mengendalikan seluruh sumber daya yang dimiliki sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Oleh karena itu pemimpin sebuah organisasi harus dapat beradaptasi dengan perubahan yang ada untuk mencapai tujuan yang telah ditarget.

Tidak hanya faktor kepemimpinan, karyawan juga cukup memegang peranan penting dalam menerjemahkan visi dan misi organisasi dalam membentuk kinerja yang produktif. Karakteristik pekerjaan merupakan identifikasi beragam dimensi pekerjaan yang secara simultan atau bersamaan memperbaiki kinerja organisasi. Pekerjaan adalah fondasi produktivitas organisasi dan kepuasan karyawan atau bawah (Werther dan Davis, 1996:136 dalam Prakasa, Astuti dan Musadieq, 2013). Pendekatan teori untuk merancang atau mendesain pekerjaan dikemukakan oleh Hackman dan Oldham (1975) menggunakan model pendekatan karakteristik

pekerjaan. Menurut Hackman dan Oldham (1975), pekerjaan perlu didiagnosis dan diperbaiki melalui lima dimensi kerja yang pokok yaitu variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik. Ketika seorang bawahan melakukan tugas dengan menggabungkan lima dimensi kerja ini, karyawan atau bawahan akan merasa termotivasi untuk menampilkan berkualitas kerja yang lebih tinggi, sangat puas pada pekerjaannya, mempunyai tingkat kemangkiran rendah, angka *turnover* yang rendah pula.

Kedua faktor di atas, kepemimpinan dan karakteristik pekerjaan, jika dikelola dengan baik oleh organisasi maka akan bermuara pada tingkat komitmen organisasional yang tinggi pada setiap diri karyawan atau bawahan. Menurut Oei (2010) dalam Santoso (2014), komitmen organisasional adalah kekuatan relatif pengenalan pada keterlibatan diri seorang individu dalam organisasi tertentu. Komitmen merupakan dedikasi atau pengabdian seseorang terhadap pekerjaannya dan memandangnya sebagai kebutuhan dan sangat penting dalam hidupnya. Komitmen mencerminkan keinginan karyawan atau bawahan untuk selalu terlibat dalam kegiatan organisasinya. Komitmen organisasional yang tinggi biasanya menyebabkan seorang bawahan memiliki rasa memihak yang tinggi pada suatu organisasi. Selanjutnya menurut Luthans (2005:249) dalam Prakasa *et al.*,(2013), komitmen organisasional didefinisikan sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, dan keyakinan tertentu serta penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas bawahan terhadap organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Apapun keunggulan yang

dimiliki, organisasi tidak dapat meningkatkan produktivitas dan memiliki keunggulan kompetitif yang tinggi apabila tidak melibatkan dan mengoptimalkan sumber daya manusia yang kompeten dan memiliki komitmen tinggi terhadap pencapaian visi dan misi organisasi. Peran kepemimpinan serta ketepatan karakteristik atau rancangan pekerjaan menjadi sangat krusial dalam memelihara dan meningkatkan komitmen organisasional bawahan.

Objek dari penelitian ini adalah PT. Bina Satria Abadi Sentosa, merupakan salah satu perusahaan keluarga yang bergerak dalam bidang triplek (*plywood*) dan menghasilkan tiga produk utama yaitu *ordinary plywood*, *ordinary blockboard* dan *fancy decorative plywood* yang kemudian diekspor ke Jepang dan Amerika Utara. PT. Bina Satria Abadi Sentosa ini didirikan pada tahun 1989 di Jl. Raya Bringkang KM 1 No. 8, Desa Bringkang, Kecamatan Menganti, Kota Gresik, Jawa Timur, sehingga dipastikan memiliki seorang pemimpin yang tangguh serta rancangan pekerjaan yang baik sehingga dapat berkompetisi di dunia bisnis dalam puluhan tahun. Gaya kepemimpinan yang diterapkan perusahaan ini adalah gaya kepemimpinan transformasional melalui pemimpinnya yang memperhatikan, memotivasi serta memperlakukan dengan baik bawahannya sebagai *human capital*. Gaya kepemimpinan ini terkadang membuat para bawahannya terlena sehingga pekerjaan mereka menjadi kurang maksimal dan tidak disiplin contoh yang seperti terjadi di PT. Bina Satria Abadi Sentosa adalah banyak karyawan yang terlambat setelah jam istirahat. Standarisasi peraturan harus ditanamkan secara ketat untuk menghindari peluang bagi bawahan lalai terhadap kewajibannya sebagai pekerja yang memiliki kinerja bagus dan untuk menunjang tujuan perusahaan itu sendiri.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas dan permasalahan yang ada, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada karyawan staff PT. Bina Satria Abadi Sentosa di Gresik?
2. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada karyawan staff PT, Bina Satria Abadi Sentosa di Gresik?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh:

1. Gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional pada karyawan staff PT. Bina Satria Abadi Sentosa di Gresik.
2. Karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasional pada karyawan staff PT. Bina Satria Abadi Sentosa di Gresik.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan dan tujuan penelitian yang ada, maka penelitian ini dapat memberikan kegunaan atau manfaat sebagai berikut:

1. Bagi organisasi
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan atau saran bagi organisasi untuk memecahkan masalah yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan transformasional, karakteristik pekerjaan, dan komitmen organisasional.

2. Bagi penulis:

Menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasional melalui penerapan ilmu dan teori-teori manajemen sumber daya manusia yang penulis dapatkan dan membandingkan dengan kenyataan yang ada di lapangan serta melatih kemampuan analisis dan berpikir sistematis.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi, dan memberikan informasi bagi pihak-pihak yang melakukan penelitian dengan variabel yang sama.

1.5. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pemahaman dalam penelitian ini, maka sistematika penulisan dalam penelitian ini akan dibuat sebagai berikut:

BAB 1.PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB 2.TINJAUAN KEPUSTAKAAN

Bab ini menjelaskan mengenai penelitian terdahulu; landasan teori yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan transformasional, karakteristik pekerjaan, komitmen organisasional, model analisis data, hubungan antar variabel, kerangka berpikir dan hipotesis.

BAB 3.METODE PENELITIAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai jenis penelitian; identifikasi variabel; definisi operasional; data dan sumber data; pengukuran data; alat

dan metode pengumpulan data; populasi dan teknik pengambilan sampel; uji validitas dan reliabilitas; dan teknikan analisis data.

BAB 4. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan membahas tentang gambaran umum objek penelitian, deskripsi data, uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi linier berganda, analisis regresi berganda, pengujian hipotesis, pembahasan hasil analisis data.

BAB 5. SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan dan saran dari penulis.