

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG**

Sumber Daya Manusia merupakan bagian terpenting dari perusahaan maupun organisasi menjadi bagian penggerak untuk menentukan kualitas pada diri seorang karyawan pada perusahaan. Olehsebab itu Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset terpenting pada perusahaan untuk masa yang akan datang dan karena itu merupakan bagian terpenting dalam organisasi maupun perusahaan. Salah satu kebutuhan dan keinginan karyawan atau SDM adalah mendapatkan balas jasa dari perusahaan. Adanya balas jasa yang jelas akan memotivasi SDM untuk meningkatkan kinerjanya.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi. Karyawan juga tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal, atau gedung.

Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusianya. SDM adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur SDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan maupun organisasi. Dengan demikian, fokus yang dipelajari manajemen sumber daya manusia ini hanyalah masalah yang

berhubungan dengan tenaga kerja manusia itu sendiri. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan organisasi tidak mungkin terwujud jika tanpa adanya rasa sadar dari karyawan itu sendiri meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan atau organisasi sangat canggih.

Organisasi Perkasa adalah sekumpulan pemuda-pemudi Dusun atau Desa Senuko berdiri pada tahun 1968. Organisasi Perkasa ini meliputi banyak hal prestasi PS. Perkasa atau lebih dikenal dengan persatuan sepakbola Perkasa yang merupakan bagian dari organisasi pemuda-pemudi Perkasa di Senuko Sidoagung yang berdiri pada tahun 1990. Selama 20 tahun lebih itulah PS. Perkasa eksis di kancah sepakbola juga sebagai kegiatan olahraga dan tidak hanya organisasi itu sendiri.

Organisasi Perkasa mempunyai tujuan mewujudkan pemuda pemudinya menjadi seseorang yang bisa memberikan atau dedikasi berguna dalam setiap kerjanya terhadap masyarakat kampung di desa Senuko Sidoagung Godean. Organisasi Perkasa dengan seiringnya perkembangan zaman mulai memberikan apa yang dibutuhkan masyarakat dan ikut ambil dalam kegiatan di masyarakat sekitar. Organisasi Perkasa Pemuda-pemudinya merupakan benteng dari masyarakat Senuko dan harus tetap menjaga dan melestarikan sejarah yang telah diwariskan oleh leluhur dan tetap dapat melestarikan dari generasi ke generasi yang akan datang. Oleh sebab itu, maka setiap 2 tahun sekali organisasi ini mempunyai pemilihan seorang pemimpin atau ketua untuk dapat memberikan pengaruh dan bisa membawa anggotanya tetap aktif dan kompak dalam setiap tugasnya. Organisasi Perkasa butuh pemimpin yang bisa menjadi contoh yang baik, namun komitmen anggota semakin hari semakin kurang karena sosok pemimpin yang ada kurang ikut terjun langsung dan memberikan arahan menjadi penyebab utama kurangnya komitmen terhadap organisasi. Pekerjaan yang menjadi tanggung jawab juga tidak terselesaikan secara

maksimal. Pada Organisasi Perkasa masih banyak masalah yang terjadi dari anggota yang masih belum bisa bertanggung jawab dengan tugasnya, anggota sering tidak mematuhi pemimpin, sehingga menjadi permasalahan yang terjadi di organisasi perkasa pada saat ini dan masih menjadi masalah setiap tahunnya.

Peneliti mengambil fenomena yang terjadi di Organisasi Perkasa pada gaya kepemimpinan dan anggota karyawan yang tidak memiliki rasa kesadaran terhadap komitmen organisasi. Mengingat bahwa gaya kepemimpinan yang dilakukan masih kurang baik terhadap anggota Organisasi Perkasa, sehingga anggota merasa kurang percaya terhadap pemimpin atau ketua organisasi. Hal ini berakibat pada minat anggota atau karyawan untuk mengerjakan tugasnya pada organisasi sehingga berdampak kinerjanya yang menjadi rendah.

Era perkembangan teknologi menjadi penentu kesuksesan Organisasi, jika dalam menjalankan Organisasi tersebut tidak memiliki pemimpin yang hebat, sumber daya manusia yang bagus maka akan tetap percuma. Komitmen karyawan terhadap Organisasi dapat dikatakan kurang berjalan dengan baik karena para karyawan melakukan tugas yang diberikan masih belum maksimal sering tidak datang rapat. Disisi lain kinerja karyawan atau anggota juga mengalami penurunan sehingga tugas tidak diselesaikan dan yang terjadi tingkat kinerja rendah.

Menurut Rafferty dan Griffin (2004) mengemukakan gaya kepemimpinan transformasional mampu menyatukan seluruh bawahan dan mampu mengubah keyakinan, sikap, dan tujuan pribadi masing-masing bawahannya demi mencapai tujuan, bahkan melampaui tujuan yang ditetapkan. Penelitian ini dilakukan oleh Delphinia Proborini Pangestu dan Roy Setiawan tahun (2016) yang berjudul *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara pengaruh gaya

kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan jenis kausal komperatif. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner yang dibagikan kepada karyawan dalam pengukuran gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasional dan kuisioner yang dibagikan kepada pemimpin dalam pengukuran kinerja karyawan.

Menurut Robbin (2005) Komitmen organisasional merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan, karena dapat berpengaruh terhadap perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan yang positif, misalnya kinerja yang tinggi, loyalitas karyawan, dan turnover yang rendah. Tuna (2011) melakukan penelitian pada industri rumah sakit di Turki dan menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional meningkatkan komitmen dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Ismail (2011) melakukan penelitian terhadap karyawan sebuah anak perusahaan AS di Malaysia Timur, yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berkorelasi positif dan signifikan dengan komitmen organisasional. Demikian juga halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Farahani (2011) membuktikan bahwa terdapat hubungan langsung dan positif antara kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasi.

Menurut Abdullah (2013) mengemukakan kinerja karyawan dilihat dari asal katanya, kinerja itu adalah terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Dan dalam pengertian yang simpel kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk (*manual*), arahan yang diberikan oleh pimpinan, kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja. Ada beberapa pengaruh indikator terhadap kinerja karyawan yang terutama yaitu kritik terhadap kinerja mempunyai pengaruh negatif terhadap pencapaian

tujuan prestasi kerja, pujian mempunyai pengaruh kecil terhadap kinerja karyawan, kinerja karyawan juga meningkat apabila ditentukan tujuan karyawan yang spesifik, pelatihan harus merupakan kegiatan sehari-hari bukan aktivitas tahunan.

Penelitian yang dilakukan oleh Indica (2013) bahwa variabel komitmen organisasional dapat memediasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Artinya tingginya hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan penerapan gaya kepemimpinan transformasional yang baik, karena gaya kepemimpinan transformasional dapat menciptakan komitmen organisasional yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Khan (2012) memperkuat bahwa H4 juga didukung oleh data bahwa komitmen memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja organisasi. Andreia (2012) menambahkan hasil dapat menunjukkan jika memang kepemimpinan mempengaruhi dalam signifikan arah (positif, negatif) kinerja individu karyawan dengan mempertimbangkan dinamisasi lingkungan kegiatan hotel. Penelitian Dwiyekti Nugroho (2011) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang mendukung juga dilakukan Verda Khan (2012) menyatakan bahwa *“Transformational leadership style is more flexible increases employees creativity and autonomy hence the performance of employees increase”*. Gaya kepemimpinan transformasional lebih fleksibel meningkatkan kreativitas karyawan dan otonomi oleh karena itu kinerja karyawan meningkat.

Penelitian lebih lanjut mengenai hubungan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen organisasi juga perlu dilakukan karena adanya research gap yang ditemukan pada penelitian terdahulu. Penelitian Dwiyekti (2011) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi sebagai sebuah sikap yang

merefleksikan loyalitas pegawai kepada organisasi tidak mampu memediasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka dapat diketahui dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Seseorang karyawan yang tetap bertahan pada suatu organisasi maka ia akan menunjukkan rasa loyal maupun komitmen terhadap perusahaan atau organisasi. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi pada Organisasi Perkasa ?
2. Seseorang pemimpin yang bisa menjadi pengaruh besar bagi karyawan atau anggota dan bisa ikut terjun dengan pendekatan dilingkungan karyawan sehingga menjadi kinerjanya lebih meningkat dan tinggi. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada Organisasi Perkasa?
3. Seseorang atau karyawan yang telah mempunyai rasa tanggung jawab terhadap perusahaan dan mempunyai rasa kecintaan dan tetap bertahan di organisasi tersebut akan mempunyai pengaruh terhadap kinerja sehingga yang dihasilkan kinerjanya meningkat. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Organisasi Perkasa ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka dapat di simpulkan bahwa tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk dapat mengidentifikasi apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Organisasi Perkasa.
2. Untuk dapat mengidentifikasi apakah gaya kepemimpinan transformasional pada kinerja karyawan itu berpengaruh secara signifikan.
3. Untuk mengidentifikasi apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada organisasi perkasa.

#### **D. Manfaat**

Dengan adanya penelitian ini diharapkan menjadi adanya manfaat yang baik bagi berbagai pihak antara lain:

1. Untuk Responden

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan yang bermanfaat untuk mengatasi gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan.

2. Untuk Obyek Penelitian

Diharapkan penelitian ini menjadi solusi berupa masukan dan bahan pertimbangan terhadap permasalahan fenomena yang terjadi diperusahaan.

3. Untuk Peneliti yang akan datang

Diharapkan penelitian ini menjadi bahan referensi dalam penelitian selanjutnya serta sebagai menambah wawasan dan pengetahuan.