

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan dunia industri pada saat ini sangatlah pesat, hal ini dibuktikan dengan banyaknya industri baru yang bermunculan. Seiring dengan bermunculannya industri baru maka secara otomatis banyak dibutuhkan sumber daya untuk menjalankan perusahaan tersebut. Menurut Handoko dalam Puspasari (2013) sumber daya terpenting suatu organisasi adalah sumber daya manusia, yakni orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, dan kreatifitas usaha mereka kepada organisasi. Sumber daya manusia sendiri merupakan salah satu kunci terpenting dalam tercapainya tujuan organisasi. Dalam pengelolaannya sumber daya manusia harus berjalan dengan baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dan mampu bersaing dengan kompetitornya. Oleh karena itu sumber daya manusia harus selalu diperhatikan, dijaga, dipertahankan, serta dikembangkan oleh perusahaan. Selain pemanfaatan potensi sumber daya manusia, hal lain yang menjadi perhatian perusahaan atau instansi adalah adanya komitmen yang baik, karena dengan adanya komitmen yang baik pada karyawan hal tersebut akan berimbas pada kelancaran perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Komitmen organisasional sendiri merupakan rasa untuk tetap mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi dan berusaha

dengan segala kemampuannya demi tercapainya tujuan dan kepentingan organisasi. Adanya Komitmen yang tinggi menjadikan individu lebih mementingkan organisasi dari pada kepentingan pribadi dan berusaha melaksanakan tugas dengan baik untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Meningkatnya komitmen karyawan terhadap organisasinya tidak terlepas dari adanya pemimpin. Menurut Simanjuntak (2005), komitmen seseorang dalam organisasi sangat tergantung pada kemampuan manajerial para pimpinan. Di mana kemampuan manajerial tersebut dapat berupa pengembangan kompetensi pekerja, menumbuhkan pandangan positif pada karyawan maupun mendukung semua karyawan untuk bekerja secara optimal. Kepemimpinan sendiri merupakan proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya untuk mencapai visi misi dari suatu organisasi.

Menurut Burn dalam Autara (2015) kepemimpinan sendiri dibedakan menjadi dua yakni, kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional. Gaya kepemimpinan transformasional sendiri mempunyai dampak yang lebih baik dalam kemajuan organisasi, hal ini dikarenakan gaya kepemimpinan tersebut memotivasi bawahan untuk bekerja lebih dari yang diharapkan. Hal ini sangat sesuai dengan perkembangan zaman saat ini, Di mana seorang pemimpin diharapkan tidak hanya mampu menggerakkan para bawahannya untuk mencapai

tujuan organisasi tetapi juga mampu untuk meningkatkan kualitas bawahannya sebagai aset berharga dari organisasi yang dipimpinnya.

Selain kepemimpinan, budaya organisasi merupakan salah satu faktor terpenting yang menentukan tinggi rendahnya komitmen karyawan terhadap organisasinya. Budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang di anut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya (Robbins and Judge, 2011). Budaya di sini bukan seperti budaya pada umumnya yang berupa Ras, etnik maupun latar belakang individu. Di mana budaya organisasi merupakan budaya yang ada dalam organisasi yang tercipta dari masa lampu dan masih tetap dipertahankan sehingga menjadi nilai atau norma yang berlaku didalamnya, Misalnya emosional dan psikologis yang mencakup semangat kerja karyawan, sikap dan tingkat produktivitas karyawan. Sering kali orang tidak komitmen terhadap organisasinya dikarenakan mereka tidak merasa cocok dengan budaya yang ada didalamnya. sehingga secara tidak langsung budaya organisasi sangat berperan penting dalam menentukan tinggi rendahnya komitmen pada organisasi

Selain kepemimpinan dan budaya, motivasi adalah salah satu faktor yang menentukan tinggi rendahnya komitmen seseorang terhadap organisasinya. Menurut Maslow dalam bahwasanya manusia akan termotivasi untuk melakukan sesuatu hal karna adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Dengan kata lain orang akan berkomitmen terhadap suatu organisasi apa bila kebutuhan mereka telah terpenuhi didalamnya.

Dari observasi awal yang dilakukan di PT. Kusuma Sandang Mekarjaya peneliti menemukan bahwasanya karyawan perusahaan ini memiliki komitmen organisasi yang tinggi, hal ini ditandai dengan tingkat absensi yang rendah serta lamanya karyawan bekerja di perusahaan ini. PT. Kusuma Sandang Mekarjaya sendiri merupakan perusahaan manufaktur dan tekstile yang memproduksi benang dan kain. yang berada di Jl. Raya Wates Km. 7,4 Ngentak, Balecatur, Gamping, Sleman yang berdiri sejak 1989. PT. Kusuma Sandang Mekarjaya memproduksi berbagai macam kain yakni grey, rayon, tetoron, polyester dan katun.

Dari hal tersebut peneliti ingin mengetahui lebih lanjut, apakah ada pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi terhadap komitmen organisasi yang ada pada PT.Kusuma Sandang Mekarjaya. Penelitian ini terinspirasi dari penelitian yang dilakukan Esrika Lismasinta Utara pada tahun 2015 di Universitas Gadjah Mada yang berjudul “ Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Di Lingkungan Sekretariat Dirjen Bina Upaya Kesehatan Kementerian Kesehatan ” perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah peneliti sebelumnya hanya menggunakan kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi sebagai variabel yang mempengaruhi komitmen organisasional sedangkan penelitian ini menggunakan kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan

motivasi sebagai variabel yang mempengaruhi komitmen organisasional di suatu perusahaan.

B. Rumusan masalah

Komitmen organisasional dalam suatu organisasi merupakan salah satu hal yang sangat penting karena dengan adanya komitmen organisasional dari pegawai diharapkan dapat mempercepat tercapainya tujuan organisasi tersebut. Ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional diantaranya kepemimpinan transformasional, motivasi, dan budaya organisasi, dari latar belakang dapat diketahui bahwa kepemimpinan transformasional, motivasi, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan uraian tersebut peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional pada karyawan PT. Kusuma Sandang Mekarjaya (KSM) ?
2. Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional pada karyawan PT. Kusuma Sandang Mekarjaya (KSM) ?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional pada karyawan PT. Kusuma Sandang Mekarjaya (KSM) ?

C. Tujuan penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional pada karyawan PT. Kusuma Sandang Mekarjaya (KSM)
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasional pada karyawan PT. Kusuma Sandang Mekarjaya (KSM)
3. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional pada karyawan PT. Kusuma Sandang Mekarjaya (KSM)

D. Manfaat penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat teoritik

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan, khususnya bidang sumberdaya manusia kaitannya dengan kepemimpinan, motivasi, dan komitmen organisasi

2. Manfaat praktik

a. Bagi penulis

Dapat memberikan informasi keterkaitan antara teori yang telah didapat di perkuliahan dengan fenomena kenyataan yang ada.

b. Bagi perusahaan

Dapat digunakan sebagai sumber informasi bahan masukan mengenai pengambilan kebijakan–kebijakan yang tepat guna meningkatkan komitmen karyawan

c. Bagi masyarakat

Dapat dijadikan sumber referensi dan data perbandingan penelitian sejenis yang tengah dilakukan.