

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam suatu organisasi. Kinerja organisasi sangat tergantung pada kinerja individu yang ada didalamnya. Oleh karena itu peran sumber daya manusia sangat penting, di mana berhasil atau tidaknya tujuan organisasi sangat ditentukan oleh peranan sumber daya manusia. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu Sumber Daya Manusia. Setiap organisasi akan berusaha meningkatkan kinerja SDM dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai.

Pemimpin memiliki peran yang penting dalam mendukung perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Ratih (2015), menyatakan bahwa keberadaan seorang pemimpin dalam perusahaan sangat dibutuhkan untuk membawa kemajuan kepada tujuan yang ditetapkan. Berbagai gaya kepemimpinan akan mewarnai perilaku seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya. Bagaimana gaya kepemimpinan seorang tentunya akan diarahkan untuk kepentingan bersama, yaitu kepentingan SDM dan perusahaan. Gaya seorang manajer dalam memimpin bawahannya mempunyai dampak yang signifikan terhadap sikap dan kinerja SDM. Karakteristik bawahannya dan terkait dengan proses komunikasi yang terjadi antara pemimpin dan bawahan, hal ini dipengaruhi oleh efektivitas

pemimpin. Bagi karyawan agar bekerja sesuai dengan program, maka sangat besar peran seorang pemimpin. (Walinationsuci, 2017)

Seorang pemimpin yang baik adalah pemimpin yang memiliki karakteristik visi ke depan, yang berwibawa dan bersikap yang baik, ramah, memiliki sikap yang mampu menjadi panutan bagi SDM serta mau menerima dan mendengar masukan atau keluhan-keluhan dari SDM. Dengan gaya kepemimpinan ini maka akan mampu mendorong, membimbing dan menjadi rekan yang baik bagi SDM sehingga mampu mengembangkan kinerjanya. Artinya gaya kepemimpinan yang diterapkan cenderung menurunkan kinerja SDM.

Komitmen karyawan untuk bekerja juga mampu meningkatkan kinerja SDM. Komitmen dalam hal ini adalah komitmen afektif yang merupakan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi akan memiliki keinginan yang tinggi pula untuk menjadi karyawan pada perusahaan. Kondisi ini akan meningkatkan motivasi karyawan untuk memberikan kontribusi yang besar kepada perusahaan dan bersedia untuk mengerahkan upaya yang lebih besar atas nama perusahaan.. Penelitian Parinding (2017) dan Evan Tree (2017), membuktikan secara empiris bahwa komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM.

Faktor lain yang mampu meningkatkan kinerja SDM adalah kepuasan kerja. Hasibuan (2009), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan. Dari pendapat tersebut

menunjukkan bahwa rasa puas akan mendorong karyawan untuk mencintai pekerjaannya. Indrawati (2013), dalam studinya menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja SDM. Artinya bahwa semakin tinggi kepuasan kerja SDM maka akan menunjukkan kinerja terbaiknya. Dalam kepuasan kerja ada pengaruh lain yaitu *work it self* (pekerjaan itu sendiri). Dengan seseorang SDM yang sudah senang pada pekerjaannya maka karyawan tersebut akan bekerja dengan semaksimal mungkin. Namun sebaliknya, jika seseorang tidak senang dengan pekerjaannya, maka penurunan kualitas kerja akan terlihat seiring mereka bekerja dengan tidak maksimal. Apabila perusahaan memberikan imbalan yang baik dan menyediakan fasilitas serta kesejahteraan maka akan mendorong SDM merasa aman dan nyaman bekerja. Hal inilah yang akan menjadikan SDM akan bekerja dengan baik dan mendukung dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Penelitian ini juga menguji *work it self* sebagai mediasi, di mana *work it self* akan mampu meningkatkan kinerja SDM apabila mendapatkan dukungan dari penerapan gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen afektif yang baik. Penelitian Pambudi (2016) membuktikan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja SDM. Artinya bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang baik akan secara signifikan meningkatkan kinerja SDM seiring dengan tingginya kepuasan kerja SDM. Artinya bahwa kepuasan kerja SDM dapat meningkatkan kinerja SDM. Namun pada penelitian ini, kepuasan kerja tidak sebagai acuan dalam penelitian. Oleh karena itu, dalam penelitian ini memakai *work it self* (pekerjaan itu sendiri)

sebagai variabel mediasi dalam penelitian ini, karena *work it self* adalah bagian dari kepuasan kerja itu sendiri.

Dalam rangka meningkatkan daya saing usaha, perusahaan harus memiliki strategi khusus agar mampu bersaing dengan perusahaan yang sejenis yaitu dengan cara meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusiannya. Kinerja SDM yang baik akan mampu memberikan pendapat yang tinggi sehingga memberikan keuntungan bagi perusahaan.

Penelitian ini dilakukan di PT. Samura Raya Ketapang, yaitu perusahaan jasa keagenan kapal dan bongkar muat barang di pelabuhan. Dari jenis perusahaan tersebut maka besarnya pendapatan yang diperoleh perusahaan bersumber dari banyaknya rekanan yang mempercayakan kegiatan bisnisnya kepada PT. Samura Raya Ketapang yaitu jasa keagenan kapal dan bongkar muat barang. Semakin banyak rekanan yang bekerja sama maka pendapatan perusahaan akan semakin besar. Untuk meningkatkan jumlah rekanan dibutuhkan kualitas kinerja SDM yang tinggi sehingga mampu memberikan kepercayaan bagi perusahaan rekanan. Data jumlah perusahaan rekanan yang dimiliki PT. Samura Raya Ketapang dapat diketahui pada tabel berikut ini :

Tabel 1.1
Perusahaan Rekanan PT. Samura Raya
Tahun 2016

Bulan	Jumlah Perusahaan Rekanan
Januari	35 perusahaan
Februari	35 perusahaan
Maret	32 perusahaan
April	24 perusahaan
Mei	27 perusahaan
Juni	22 perusahaan
Juli	25 perusahaan
Agustus	25 perusahaan
September	22 perusahaan
Oktober	22 perusahaan
November	22 perusahaan
Desember	29 perusahaan

Sumber : PT. Samura Raya Ketapang Tahun 2016

Berdasarkan Tabel di atas menggambarkan jumlah perusahaan, pada kurun waktu 1 tahun perusahaan mengalami ketidakseimbangan dalam memperoleh rekanan dari perusahaan lain, di mana pada awal tahun 2016 diketahui memiliki 35 perusahaan rekanan dan menurun pada bulan April menjadi 24 perusahaan. Pada bulan April sampai akhir tahun 2016 terlihat tidak bisa semaksimal pada bulan Januari sampai dengan Maret yang dapat memiliki rekanan kerja lebih dari 30 perusahaan.

Penurunan ini dapat dikarenakan oleh beberapa faktor. Salah satunya karena berkurangnya kepercayaan dari perusahaan rekanan yang dimungkinkan dikarenakan berkurangnya kualitas kerja Sumber Daya Manusiannya. Oleh karena itu perusahaan harus menciptakan strategi untuk meningkatkan kualitas kinerja SDM dalam memenangkan keunggulan bersaing.

Untuk memenangkan daya saing, perusahaan diharapkan memberikan perhatian terhadap kualitas sumber daya yang dimiliki. Hal ini karena keberhasilan perusahaan dalam meningkatkan daya saing ini sangat ditentukan oleh kualitas SDM. Oleh karena itu perusahaan harus mampu meningkatkan kualitas SDM sehingga akan mampu memberikan kepuasan bagi pelanggan.

Penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional telah banyak dilakukan namun ditemukan hasil yang berbeda – beda. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Aqmarina (2016) menemukan hasil di mana kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Pambudi (2016) didapatkan hasil di mana kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena dan riset gap yang telah disebutkan serta dengan adanya permasalahan-permasalahan yang dialami seperti yang diuraikan sebelumnya, maka permasalahan penelitian ini adalah bagaimana :

PENINGKATAN KINERJA SDM MELALUI GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMITMEN AFEKTIF DENGAN *WORK IT SELF* SEBAGAI MEDIASI (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Samura Raya Ketapang, Kalimantan Barat).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena dan riset gap diatas di mana terdapat hasil penelitian Aqmarina (2016) menemukan hasil di mana kepemimpinan

transformatifional berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam Pambudi (2016) didapatkan hasil di mana kepemimpinan transformatifional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta permasalahan pada penurunan di rekanan kerja pada PT. Samura Raya Ketapang Kalimantan Barat pada tahun 2016 pada Tabel 1.1, maka dapat dijadikan suatu permasalahan penelitian bagaimana peningkatan kinerja SDMnya, oleh karena itu pertanyaan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformatifional terhadap *work it self* di PT. Samura Raya Ketapang ?
2. Bagaimana pengaruh komitmen afektif terhadap *work it self* SDM di PT. Samura Raya Ketapang ?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformatifional terhadap kinerja SDM di PT. Samura Raya Ketapang ?
4. Bagaimana pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja SDM di PT. Samura Raya Ketapang ?
5. Bagaimana pengaruh *work it self* terhadap kinerja SDM di PT. Samura Raya Ketapang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan pada penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformatifional terhadap *work it self* di PT. Samura Raya Ketapang.

2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen afektif terhadap *work it self* di PT. Samura Raya Ketapang.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja SDM di PT. Samura Raya Ketapang.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja SDM di PT. Samura Raya Ketapang.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work it self* terhadap kinerja SDM pada PT. Samura Raya Ketapang.

1.4 Manfaat Penelitian

a. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan atau pengetahuan dan pengalaman bekerja khususnya yang berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen afektif terhadap *work it self* dan kinerja SDM.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia dengan mempertimbangkan aspek gaya kepemimpinan, *work it self* dan komitmen afektif.