

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan adalah suatu tantangan yang harus dihadapi dan mendapat perhatian serius bagi setiap perusahaan agar dapat tetap terus berkarya dan berkembang. Perusahaan harus mempersiapkan strategi yang tepat sehingga mampu memanfaatkan peluang dan siap menghadapi tantangan yang selalu bermunculan.

Peranan manusia merupakan salah satu modal dasar dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia sangat penting di dalam menunjang kemajuan perusahaan. Sumber daya yang lain dan kekayaan perusahaan tetap merupakan modal yang amat berharga. Perusahaan hendaknya memperlakukan karyawan secara layak dan adil sehingga mereka dapat melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab. Sumber daya manusia dibutuhkan oleh perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan.

Kepemimpinan memiliki kedudukan yang penting dalam menentukan tujuan dalam organisasi. Pemimpin yang menjalankan tugasnya secara efektif dapat memberikan motivasi pada karyawan kearah tujuan yang diinginkan perusahaan. Sebaliknya pemimpin yang bersifat pasif keberadaanya hanya sebagai figur, tidak memiliki pengaruh signifikan, kepemimpinannya dapat mengakibatkan lemahnya kinerja organisasi yang berakibat perusahaan menjadi terpuruk. Dalam dunia bisnis, kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap jalannya organisasi dan

kelangsungan hidup organisasi. Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi.

Salah satu gaya kepemimpinan adalah kepemimpinan transformasional, merupakan gaya kepemimpinan yang pada dasarnya mendorong bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang biasa dilakukan, dengan kata lain dapat menciptakan komitmen kepada karyawan untuk meningkatkan keyakinan atau kepercayaan diri karyawan. Selanjutnya Bass dan Avolio (1994) menjelaskan, bahwa pondasi dari Kepemimpinan transformasional terdapat empat faktor yaitu kharisma (*idealized influence attributes*), motivasi inspiratif, (*inspirational multivational*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), dan konsiderasi yang bersifat individual (*individualized consideration*).

Komitmen organisasi merupakan salah satu hal penting yang harus diperhatikan dalam lingkungan kerja. Menurut Chow & Holden (1997), tidak adanya komitmen pada organisasi dapat mengurangi efektivitas perusahaan. Hal ini membuat perusahaan dapat mengurangi pengeluarannya untuk karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen juga memerlukan sedikit pengawasan dibandingkan karyawan yang tidak memiliki komitmen (Ivancevich, Konopaske & Matteson, 2007). Karyawan dalam sebuah perusahaan pada dasarnya percaya bahwa perusahaan akan memberikan penghargaan terhadap loyalitas dan komitmen mereka. Penghargaan tersebut dapat berupa jaminan untuk tetap bekerja, tunjangan yang besar dan kenaikan gaji. Hal ini menggambarkan bahwa karyawan akan mendapat

kompensasi serta jaminan untuk dapat bekerja dalam jangka waktu yang lebih lama apabila karyawan menunjukkan kesetiaan terhadap perusahaan dan performa kerja yang baik.

Manajer yang memiliki tingkat komitmen organisasi tinggi akan memiliki pandangan positif dan lebih berusaha berbuat yang terbaik demi kepentingan organisasi (Porter et al. 1974 dalam Latuheru, 2005). Meyer et al. (1990) dalam Supriyono (2005) membedakan komitmen organisasi menjadi tiga yaitu komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan. Komitmen afektif disifati oleh kepercayaan yang kuat terhadap dan penerimaan tujuan-tujuan dan nilai-nilai organisasi dan keinginan untuk melaksanakan usaha-usaha dengan baik yang dipertimbangkan dapat bermanfaat bagi kepentingan.

Penelitian ini mengambil objek pada PT. Soloroda Indah Plastik yang beralamatkan di Jalan Raya Kudus Pati KM 11, Desa Terban, Kecamatan Jekulo, Kudus. PT. Soloroda Indah Plastik suatu perusahaan swasta nasional yang bergerak dalam bidang industri karung plastik dengan berbagai ukuran yang pada umumnya digunakan sebagai pembungkus produk – produk pertanian maupun industri. Produknya berupa karung plastik yang banyak digunakan sebagai pembungkus/wadah produk – produk pertanian antara lain cabai, cengkeh, padi dan lainnya sehingga memudahkan dalam pengangkutan maupun penyimpanannya. Masalah sumber daya manusia yang menyangkut komitmen organisasi dalam perusahaan juga terjadi di PT. Soloroda Indah Plastik.

Komitmen organisasi dalam sebuah perusahaan bukanlah merupakan sesuatu yang terjadi sepihak. Dalam kondisi ini organisasi dan karyawan harus

secara bersama-sama menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk mencapai komitmen. Karyawan yang semula kurang mempunyai komitmen organisasi dalam perusahaan, namun setelah bekerja ternyata selain mendapat imbalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, ternyata didapati adanya hal-hal yang menarik dan memberinya kepuasan dalam bekerja . Hal itu tentu akan memupuk berkembangnya komitmen individu terhadap organisasi. Selain itu jika perusahaan PT.Soloroda Indah Plastik memberikan kesejahteraan hidup atau jaminan keamanan, seperti koperasi, fasilitas transportasi, fasilitas yang mendukung kegiatan kerja, maka dapat dipastikan karyawan akan puas dan dapat bekerja dengan penuh semangat, lebih produktif, dan efisien dalam menjalankan tugasnya. Sebaliknya jika karyawan tidak merasakan kepuasan kerja karena kurangnya fasilitas penunjang, maka secara otomatis komitmen organisasi dalam perusahaan menjadi makin menurun atau bahkan mungkin karyawan cenderung tidak menyukai tempat kerjanya. Hal ini tentu saja dapat menimbulkan penurunan komitmen karyawan.

Karyawan dalam bekerja harus memberikan apa yang ada dalam dirinya kepada perusahaan, dan sebaliknya dia juga menuntut supaya perusahaan tempatnya bekerja memberikan apa yang menjadi keinginannya. Sumbangan karyawan tersebut seperti usaha, keterampilan, loyalitas, kreativitas serta lainnya yang membuat setiap individu sebagai sumber daya bagi organisasi. Hal tersebut membuat perusahaan memberikan imbalan kepada karyawan. Imbalan dapat berupa gaji, fasilitas, keamanan kerja dan sebagainya. Hal ini membuat karyawan merasa puas dan akan menunjukkan hubungan yang positif dengan organisasi yang

mengarah pada komitmen. Sedangkan, jika seorang karyawan memiliki pandangan bahwa organisasi tempat dia bekerja tidak dapat memenuhi satu atau beberapa hal yang dibutuhkan atau dengan kata lain terjadi ketidaksesuaian antara organisasi dengan karyawan yang membuat karyawan merasa tidak puas, maka dapat mengakibatkan individu (karyawan) keluar dari keanggotaan suatu organisasi. Apabila terjadi proses pergantian tenaga kerja dalam organisasi (perusahaan), maka kemungkinan memiliki kelemahan seperti menyangkut masalah kedisiplinan dan komitmen.

Karyawan yang merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya cenderung ingin tetap bertahan dalam organisasi. Sedangkan karyawan yang merasa kurang puas dengan pekerjaan akan mengakibatkan memilih keluar dari organisasi. Jika karyawan merasakan kepuasan organisasi yang tinggi dalam perusahaan, maka karyawan tersebut tidak akan mencari alternatif pekerjaan lainnya dan nantinya dapat membuat karyawan memutuskan untuk berkomitmen dengan pekerjaannya saat ini dan akan tetap bertahan di perusahaan.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan di PT Soloroda Indah Plastik menyatakan bahwa terdapat penurunan kinerja karyawan. Hal tersebut disebabkan oleh hubungan yang kurang harmonis antar karyawan, suasana tempat bekerja yang kurang mendukung seperti kebisingan. Selain itu adanya persaingan kerja yang kurang sehat yang dapat menimbulkan suatu konflik sehingga menyebabkan kinerja yang menurun dan juga dapat berdampak pada karyawan yang lainnya.

Fakta dari fenomena di atas mengungkapkan adanya suatu permasalahan yang terjadi pada PT. Soloroda Indah Plastik. Oleh sebab itu, uraian di atas perlu

dilakukan penelitian terkait dengan permasalahan komitmen organisasi pada PT. Soloroda Indah Plastik . Penyebab rendahnya komitmen organisasi karena kurang maksimalnya penerapan kepemimpinan transformasional dalam melaksanakan kegiatan organisasi dan menurunnya kinerja karyawan. Kinerja karyawan memiliki hubungan erat dengan komitmen organisasional. Kinerja karyawan merupakan aspek pertama yang dicapai sebelum seorang karyawan memiliki komitmen organisasional . Sehingga untuk meningkatkan kinerja karyawan terhadap kepemimpinan transformasional serta komitmen organisasi diperlukan mempunyai peran/kontribusi dari para karyawan . Hal tersebut yang mendasari penelitian ini mengambil judul “Peningkatan Kinerja SDM yang berbasis pada Kepemimpinan Transformasional melalui Komitmen Organisasi pada PT Soloroda Indah Plastik ”.

1.2 Rumusan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya maka penelitian harus merumuskan masalahnya sehingga jelas dari mana baru dimulai. Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen afektif pada PT Soloroda Indah Plastik ?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen kontinyu pada PT Soloroda Indah Plastik ?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen normatif pada PT Soloroda Indah Plastik ?

4. Bagaimana pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja karyawan pada PT Soloroda Indah Plastik ?
5. Bagaimana pengaruh komitmen kontinyu terhadap kinerja karyawan pada PT Soloroda Indah Plastik ?
6. Bagaimana pengaruh komitmen normatif terhadap kinerja karyawan pada PT Soloroda Indah Plastik ?
7. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT Soloroda Indah Plastik ?

1.3 Tujuan Penelitian

Melalui penelitian ini, tujuan yang hendak dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen afektif.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen kontinyu.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen normatif.
4. Untuk menganalisis pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk menganalisis pengaruh komitmen kontinyu terhadap kinerja karyawan.
6. Untuk menganalisis pengaruh komitmen normatif terhadap kinerja karyawan.

7. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Memberikan masukan secara teoritis bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia yang diaplikasikan pada PT. Soloroda Indah Plastik .

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini secara praktis diharapkan dapat menyumbangkan pemikiran terhadap pemecahan masalah dan diharapkan sebagai acuan program skripsi dengan tema yang sama