

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Lingkungan bisnis tumbuh dan berkembang dengan sangat dinamis dalam era globalisasi ini mengakibatkan terjadinya perubahan dalam manajemen dan tantangan manajer dalam menjalankan tugas dan fungsinya . Untuk itu setiap organisasi ataupun perusahaan membutuhkan kerjasama dari berbagai sumber daya yang dimiliki untuk tumbuh menjadi kokoh, besar, bertahan, dan tangguh menghadapi bermacam tantangan perubahan serta unggul dalam persaingan secara terus-menerus. Salah satu sumber yang penting dalam proses pencapaian tujuan perusahaan antara lain adalah unsur manusia.

Manajemen SDM menurut Handoko(2001:4) adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan tidaklah cukup dengan hanya memiliki program perekrutan yang baik atau pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan kemampuan individu karyawan dalam perusahaan, akan tetapi suatu program untuk menjaga kepuasan setiap individu karyawan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, menjaga dan membangun loyalitas dan komitmen karyawan terhadap perusahaan dari semua hal tersebut diharapkan mampu mempertahankan sumber

daya manusia yang berkualitas, memiliki kinerja tinggi untuk kemajuan perusahaan dan tetap berada di dalam perusahaan adalah bagian penting dari pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan. Komitmen merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dengan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu (Robbins, 2001:118).

Bisnis tidak hanya sebagai pemasok, pembeli, penyalur, pemakai dan lain-lain. Sebagai bagian dari masyarakat, tentu saja bisnis tunduk pada nilai dan norma yang berlaku di masyarakat. Tata hubungan bisnis dan masyarakat yang tidak bisa dipisahkan itu membawa serta etika tertentu dalam kegiatan bisnisnya, baik antar pelaku bisnis maupun terhadap masyarakat dalam hubungan langsung maupun tidak langsung (Fauzi, 2013).

Sudah selayaknya pengusaha menerapkan manajemen spiritualisme dalam menjaakankan usahanya dan untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena berada dalam sebuah lingkup organisasi, maka tentu ada faktor kepemimpinan di dalamnya. Spiritual leadership adalah salah satu gaya kepemimpinan baru yang menjadi alternatif pola kepemimpinan klasik.

Selain faktor pemimpin sumber daya manusia harus dapat memahami dengan benar budaya organisasinya, karena pemahaman ini sangat berkaitan dengan setiap langkah ataupun kegiatan yaang dilakukan baik perencanaan yang bersifat strategis dan taktik maupun kegiatan implentasi perencanaan dimana setiap kegiatan tersebut berdasar pada budaya organisasi.

Budya organisasai juga didenifisikan sebagai suatu nilai nilai yang mempedomani sumber daya manusia dalam menghadapi permasalahan eksternal dan usaha memahami nilai nilai yang ada serta mengerti bagaimana mereka harus bertindak dan bertingkaahlaku(Susanto ,1997).

PT. Chakra Naga Furniture merupakan sebuah perusahaan yang didirikan pada tahun 2009 bergerak khusus di bidang industri furnitureJepara yang terletak di Jl.Sunan Mantingan 19-21, Demaan , Jepara. Produk yang dihasilkan antara lain adalah mebel, lemari buku, kursi, serta lemari . produk yang dihasilkan merupakan produk kelas internasional PMA (perancis-indonesia) furniture export dengan karyawan lebih dari 400 orang dan market share eropa asia serta tergabung dalam kepesertaan internasional furniture fair singapore secara rutin setiap tahun.

PT. Chakra Naga Furniture Jepara menghadapi fenomena pengunduran diri pada karyawan bagian operasional tahun 2016. Selama Januari 2016 – Sepetember 2016 terjadi peningkatan jumlah karyawan keluar kerja. Alasan utama Pengunduran diri karyawan PT Chakra Naga Furniture Jepara bukanlah masalah tuntutan gaji namun lebih kepada tekanan dan kenyamanan bekerja di perusahaan tersebut karena sering kali atasan memberikan pekerjaan atau tanggung jawab yang besar kepada karyawan yang memiliki reputasi kerja yang baik, disaat bersamaan tekanan-tekanan tersebut membuat karyawan merasa tidak nyaman dan memilki pandangan bahwa setumpuk tugas yang diberikan kepadanya adalah hukuman karena ia bekerja dengan baik.

Data karyawan yang keluar dari bagian operasional di PT. Chakra Naga

Furniture Jepara sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1.
Data Karyawan yang mengundurkan diri dari Bagian Operasional
Di PT. Chakra Naga Furniture Jepara

No	Bulan	Jumlah karyawan	Jumlah karyawan tiap departemen /fungsi
1	Triwulan 1	15	Manufacture 13, upholstery 2
2	Triwulan 2	18	Finishing 1, manufacture 15, final proses 2
3	Triwulan 3	32	Upholstery 5, final proses 7, manufacture 20

Sumber: PT. Chakra Naga Furniture Jepara, 2016

Selama sembilan bulan yaitu Januari – September 2016 terdapat 65 karyawan keluar dari pekerjaan. Jika dilihat per triwulan, diketahui terdapat kecenderungan kenaikan jumlah karyawan yang keluar dari pekerjaan. Jumlah karyawan yang keluar di satu sisi merugikan perusahaan karena perusahaan harus mengeluarkan biaya tambahan untuk merekrut karyawan baru, belum lagi terhambatnya operasional perusahaan karena kekurangan karyawan. Fenomena pengunduran diri karyawan bagian operasional ini merupakan gambaran rendahnya tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan .

Gambaran pengunduran diri karyawan sebagaimana ditunjukkan dari Tabel 1.1. di atas untuk menjelaskan bahwa di PT. Chakra Naga Furniture Jepara masih terdapat fenomena rendahnya loyalitas para karyawan terhadap perusahaan terutama untuk karyawan yang keluar dari pekerjaan.

Pengunduran diri karyawan tersebut hanya diposisikan sebagai akibat dari kurangnya pegawai mengidentifikasi nilai dari tugas-tugas yang ada dalam pekerjaannya dan budaya organisasi kurang memberikan arahan yang jelas kepada karyawan terhadap tujuan perusahaan serta pimpinan kurang menunjukkan sikap empati kepada pegawainya .

Berdasarkan fenomena pengunduran diri karyawan (gambaran rendahnya loyalitas karyawan) maka terlihat tingginya pengunduran diri karyawan mengakibatkan kinerja karyawan menjadi tidak efektif dan efisien.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang terjadi di PT. Chakra Naga Furniture Jepara maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana strategi yang tepat untuk meningkatkan komitmen afektif sumber daya manusia dalam berorganisasi, sehingga pertanyaan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Ada Pengaruh Antara Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Afektif Pada PT. Chakra Naga Furniture Jepara ?
2. Apakah Ada Pengaruh Antara Kepemimpinan Spiritual Terhadap Komitmen Afektif Pada PT. Chakra Naga Furniture Jepara ?
3. Apakah Ada Pengaruh Antara Budaya Organisasi Terhadap Pekerjaan Itu Sendiri Pada PT. Chakra Naga Furniture Jepara ?
4. Apakah Ada Pengaruh Antara Kepemimpinan Spiritual Dengan Pekerjaan Itu Sendiri Pada PT. Chakra Naga Furniture Jepara?
5. Apakah Ada Pengaruh Antara Pekerjaan Itu Sendiri Terhadap Komitmen Afektif Pada PT. Chakra Naga Furniture Jepara?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Antara Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Afektif Pada PT. Chakra Naga Furniture Jepara.
2. Untuk Mengetahui pengaruh Kepemimpinan Spiritual terhadap Komitmen

Afektif Pada PT.Chakra Naga Furniture Jepara.

3. Untuk Mengetahui Pengaruh Antara Budaya Organisasi Terhadap Pekerjaan Itu Sendiri Pada PT.Chakra Naga Furniture Jepara.
4. Untuk Mengetahui PengaruhKepemimpinan Spiritual Terhadap Pekerjaan Itu SendiriPada PT.Chakra Naga Furniture Jepara.
5. Untuk Mengetahui Pengaruh Pekerjaan Itu Sendiri Terhadap Komitmen Afektif Pada PT.Chakra Naga Furniture Jepara.

1.4 Manfaat penelitian

1. Bagi perusahaan

penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahanpemikiran dan informasi akan hal-hal yang membuat karyawanselalu termotivasi untuk bekerja lebih semangat dalam pengabdian diri pada perusahaan.

2. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat digunakan untuk memberikan gambaran sertapengetahuan untuk penelitian lebih lanjut dengan menambahkanvariabel-variabel yang berbeda.

3. Bagi civitas akademika

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi, masukan, dan sumbangan pemikiran dalam penelitian tentangpengaruh budaya organisasi, kepemimpinan spiritual, serta pekerjaan itu sendiriterhadap Komitmen Afektif.