

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Persaingan yang terjadi akhir-akhir ini telah memberikan dampak yang besar bagi kelangsungan hidup organisasi. Persaingan juga telah menyebabkan terjadinya perubahan-perubahan yang begitu cepat di dalam bisnis, yang menuntut organisasi untuk lebih mampu beradaptasi terhadap segala perubahan yang terjadi. Cara mengantisipasi situasi yang demikian, pemimpin perusahaan dituntut memiliki kemampuan menangani kompleksitas kompetisi, peraturan dan aturan baru pasar global.

Dalam hal ini, bukan sembarang pemimpin yang dibutuhkan oleh perusahaan, tetapi pemimpin yang efektif, yang bisa diandalkan untuk menghadapi tantangan, mengambil manfaat dari arus perubahan dan mampu membawa pengikut pada tujuan bersama. Kepemimpinan merupakan salah satu elemen penting dalam mencapai, mempertahankan dan meningkatkan kinerja organisasi.

UD Sebelas Bintang merupakan perusahaan yang beroperasi di bidang percetakan, yang bertempat di kota Klaten Jawa Tengah, dan mempunyai beberapa cabang di kota-kota lainya. Semakin berkembangnya teknologi dan informasi otomatis akan semakin banyak persaingan bisnis yang terjadi terutama di bidang percetakan, Perusahaan dituntut untuk memberikan yang

terbaik bagi bisnisnya. Perusahaan harus mempunyai ide kreatif, *up to date*, inovatif, dan para karyawan diminta untuk mempunyai pola pikir yang sama seperti yang diterapkan perusahaan agar dapat bersaing, sehingga para karyawan merasa menjadi bagian dari keluarga di perusahaan tersebut, dan memunculkan perasaan loyal ikut memiliki perusahaan. Oleh karena itu perlu adanya komitmen organisasi supaya para karyawan merasa nyaman, bahagia, senang dan loyal didalam organisasi, sehingga tingkat keyakinan karyawan untuk mencapai tujuan dari organisasi berkeinginan untuk berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan organisasi.

Pengertian komitmen organisasi menurut Mottaz (1988) adalah identifikasi, misalnya komitmen seseorang terhadap organisasi adalah respon afektif (sikap) yang dihasilkan dari evaluasi situasi kerja yang menghubungkan atau menempel individu kepada organisasi. Darwish A (2000) menyatakan bahwa komitmen organisasi didefinisikan sebagai perasaan kewajiban karyawan untuk tinggal dengan organisasi, Perasaan ini dihasilkan dari tekanan internalisasi normatif yang diberikan pada seorang individu. James Boles *et al.* (2007) memaparkan bahwa komitmen organisasi mencerminkan perasaan positif terhadap organisasi dan nilainya. Jadi komitmen organisasi ini menggambarkan hubungan antara individu dengan organisasi, jika individu memiliki komitmen organisasi yang tinggi, maka ia akan mempunyai kesetiaan, kepercayaan dan loyalitas pada organisasi dimana ia bekerja.

Selain itu ada bentuk komitmen organisasi seperti pernyataan Darwish A (2000) itu menyatakan bahwa komitmen organisasi dapat dibedakan menjadi tiga yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, komitmen normatif. Penjelasan mengenai tiga komitmen dapat dijabarkan sebagai berikut, komitmen afektif, Nelson (2012) mendefinisikan komitmen afektif sebagai hubungan antara karyawan dan organisasinya yang membuat karyawan tersebut tidak meninggalkan organisasi karena didasarkan pada ikatan emosional terhadap organisasi. Komitmen berkelanjutan, English *et.al* (2010) memaparkan bahwa komitmen berkelanjutan menggambarkan akan kebutuhan individu untuk tetap dengan organisasi akibat dari pengakuan akan biaya terkait dengan meninggalkan organisasi. Komitmen normative, Jha (2011) mengemukakan bahwa komitmen normatif adalah kecenderungan alami untuk setia dan berkomitmen kepada lembaga atau organisasi layaknya keluarga, perkawinan, negara dan agama. Mereka berkomitmen semata-mata mereka yakin hal tersebut memang benar dilakukan.

Faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi, menurut Rowden (2000) adalah, sensitivitas pemimpin untuk kebutuhan anggota yang jelas berkaitan dengan komitmen organisasi. Seorang akan berkomitmen untuk sebuah organisasi di mana pemimpinnya yang mempunyai pemikiran yang sama dengan kebutuhannya. Karena seseorang akan merasa loyal, setia pada organisasinya apabila pemimpinnya selaras dengan apa yang diinginkannya.

Untuk mewujudkan komitmen organisasi dibutuhkan seorang pemimpin perusahaan yang mempunyai *idealized influence*, dan *inspirational*

motivation. Gaya kepemimpinan yang paling tepat untuk memimpin perusahaan adalah gaya kepemimpinan transformasional. Karena *idealized influence/* kharisma, merupakan gambaran dari seorang pemimpin transformasional yang mendapatkan kharismanya dari pandangan pengikut, pemimpin yang berkharisma akan mempunyai banyak pengaruh dan dapat menggerakkan bawahannya. *Inspirational motivation*, merupakan gambaran dari seorang pemimpin yang inspirasional dapat mengartikulasikan tujuan bersama serta dapat menentukan suatu pengertian mengenai apa yang dirasa penting serta apa yang dirasakan benar.

Gaya kepemimpinan yang ditampilkan seorang pemimpin transformasional diharapkan dapat meningkatkan upaya bawahan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Gaya kepemimpinan ini merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang mulai diperhitungkan kegunaannya dalam menghadapi perubahan satu organisasi. Gaya kepemimpinan transformasional menyangkut bagaimana mendorong orang lain untuk berkembang dan menghasilkan performa melebihi standar yang diharapkan (Bass, 1999, dalam Utomo, 2002).

Ada beberapa dimensi dari kepemimpinan transformasional menurut konsep kepemimpinan yang diuraikan oleh Bass & Avolio (1990, dalam Utomo, 2002). 4 unsur yang mendasari kepemimpinan transformasional yaitu: *kharisma*, seorang pemimpin transformasional mendapatkan kharismanya dari pandangan pengikut, pemimpin yang berkharisma akan mempunyai banyak pengaruh dan dapat menggerakkan bawahannya. *Inspiration motivation*,

seorang pemimpin yang inspirasional dapat mengartikulasikan tujuan bersama serta dapat menentukan suatu pengertian mengenai apa yang dirasa penting serta apa yang dirasakan benar. *Intellectual stimulation*, pemimpin dituntut untuk dapat membantu bawahannya mampu memikirkan kembali mengenai masalah-masalah lama dengan metode maupun cara baru. *Individualized consideration*, seorang pemimpin harus mampu untuk memperlakukan bawahannya secara berbeda-beda namun adil dan menyediakan prasarana dalam rangka pencapaian tujuan serta memberikan pekerjaan menantang bagi bawahan yang menyukai tantangan.

Pemimpin transformasional dapat memberikan keteladanan sebagai contoh bagi karyawannya, dapat mendorong karyawan untuk berperilaku kreatif, inovatif dan mampu memecahkan masalah dengan pendekatan baru. Selain itu, pemimpin transformasional juga peduli pada permasalahan yang dihadapi karyawan serta selalu memberikan motivasi agar dapat meningkatkan kinerja sehingga akan tercipta kepuasan kerja bagi para karyawannya.

Penelitian-penelitian tentang kepemimpinan transformasional telah menghasilkan kesimpulan bahwa perilaku-perilaku pemimpin transformasional mampu membangkitkan motivasi kerja dan kepuasan kerja bawahannya. Locke (1998, dalam Saragih, 2007) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai emosi positif atau perasaan senang, sebagai hasil dari penilaian seorang karyawan terhadap faktor pekerjaan atau pengalaman-pengalaman kerjanya. Blum, (1956, dalam Saragih, 2007) kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan, situasi kerja dan adanya

kerjasama baik antara karyawan dengan karyawan, ataupun antara karyawan dengan pimpinannya.

Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu hal yang penting dalam suatu organisasi, dengan begitu karyawan akan berusaha memberikan yang terbaik bagi kepentingan perusahaan. Kepuasan kerja adalah sikap terhadap pekerjaan yang merupakan hasil persepsi seseorang terhadap sesuatu yang dirasakan dalam pekerjaannya dan didasarkan pada aspek-aspek pekerjaan (intrinsik & ekstrinsik). Oleh sebab itu kondisi kerja yang kondusif diharapkan dapat menciptakan kepuasan kerja pada diri seseorang karyawan.

Kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat kompleks karena kepuasan kerja dipengaruhi berbagai faktor, diantaranya adalah gaya kepemimpinan (Judge & Locke, 1993, dalam Saragih, 2007). Dalam hal ini, kepemimpinan transformasional dianggap sebagai model pemimpin yang tepat, alasannya karena kepemimpinan transformasional masih menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Karena, kepemimpinan transformasional menunjuk pada proses membangun komitmen terhadap sasaran organisasi dan memberi kepercayaan kepada para karyawan untuk mencapai sasaran-sasaran tersebut, dengan begitu karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih semangat dan meningkatkan produktivitas sehingga akan mengarah pada terciptanya kepuasan kerja karyawan. Penelitian Judge & Bono (2000) (dalam Pareke, 2004) menemukan bahwa perilaku-perilaku pemimpin transformasional mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Furnham *et al.* (2009) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sejauh mana mereka merasa puas terhadap pekerjaan mereka. Sopiah (2008) memaparkan pengertian kepuasan kerja adalah suatu keadaan dimana seseorang merasa nyaman terhadap situasi dan kondisi dilingkungan kerjanya. Sutrisno (2009) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah reaksi karyawan akan pekerjaannya dimana memiliki hubungan yang baik antar karyawan, gaji, dan hal lainnya baik fisik maupun mental. Secara garis besar dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah tanggapan seseorang atas apa yang mereka harapkan pada saat bekerja dengan apa yang mereka dapatkan setelah mereka melakukan pekerjaan tersebut. Dimana hal ini berkaitan erat dengan lingkungan kerja, kerjasama antara rekan kerja, gaji dan faktor-faktor lainnya.

Penelitian ini terinspirasi dari penelitian Kadek Sintha Dewi (2013) dalam penelitiannya berjudul ” Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi pada PT. KPM”. Bedanya dari penelitian sebelumnya adalah cara pengujian hipotesis penelitian, dalam penelitian ini menggunakan *regresi linier berganda* dengan alasan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan, sedangkan penelitian terdahulu menggunakan *Partial Least Square (PLS)*.

B. RUMUSAN MASALAH PENELITIAN

Jika perusahaan dipimpin oleh seseorang yang dapat memberikan kontribusi dan contoh yang baik, maka para karyawan enggan untuk meninggalkan organisasi, karyawan merasa senang dan nyaman berada di organisasi tersebut. Oleh karena itu rumusan masalah pertama yang diajukan adalah.

1. “Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap Komitmen organisasi?”

Apabila perusahaan bisa memenuhi apa yang diinginkan karyawan melalui pekerjaan, pengawasan, gaji, promosi, dan lingkungan kerja pada karyawan, maka akan muncul rasa yang menyenangkan dan mencintai organisasi tersebut, para karyawan merasa tercukupi akan hak yang diberikan perusahaan. Oleh karena itu rumusan masalah kedua yang diajukan adalah.

2. “Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi?”

C. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk :

1. Membuktikan secara empiris pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi.
2. Membuktikan secara empiris pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

D. MANFAAT PENELITIAN

1. Bagi penulis

Dapat memberikan tambahan pengetahuan khususnya terkait dengan riset yang diambil yaitu pengaruh kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi.

2. Bagi Universitas dan peneliti lain

Bagi universitas dan peneliti lain, penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi positif terhadap perkembangan keilmuan khususnya manajemen sumber daya manusia dan dapat digunakan sebagai dasar penelitian selanjutnya untuk dikembangkan.

3. Bagi perusahaan

Diharapkan penelitian ini bermakna dalam pertimbangan memberikan masukan maupun kontribusi bagi UD. Sebelas Bintang Klaten, dalam mengambil kebijakan manajemen kepuasan kerja yang didapat para karyawan sehingga karyawan dapat betah, puas saat bekerja dan berdampak pada komitmen organisasai.