

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Dalam suatu perusahaan seorang pemimpin sebagai penunjuk arah dan karyawan atau bawahan sebagai pengikut arahan pemimpin dalam mencapai suatu tujuan. Hal ini menunjukkan keterkaitan yang erat antara satu pemimpin dan bawahan, keduanya harus terus berjalan beriringan untuk tercapainya suatu tujuan. Bawahan sebagai sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang mempunyai pengaruh besar bagi perusahaan. Oleh karena itu organisasi dan pemimpin ikut berperan dalam menjaga, mempertahankan, dan meningkatkan sumber daya manusia.

Pada umumnya, pemimpin memiliki peran yang sama dalam memperlakukan bawahannya. Namun pada kenyataannya, perlakuan atasan terhadap bawahan satu dengan yang lain berbeda hal tersebutlah yang mendasari teori *Leader Member Exchange* (LMX) bahwa di dalam unit kerja, pemimpin mengembangkan tipe hubungan yang berbeda dengan bawahannya. Ini berarti antara pemimpin dan seluruh bawahan akan memiliki hubungan *Leader Member Exchange* (LMX) yang berbeda antara satu sama lain. Hubungan yang berkembang antara pemimpin dan karyawan akan berpengaruh terhadap berbagai faktor-faktor individu dan organisasi seperti kepuasan kerja, komitmen kerja, kinerja dan faktor-faktor lainnya.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap positif karyawan terhadap pekerjaan atau situasi yang ada pada organisasi atau tempat kerja. peneliti yang menguraikan dimensi-dimensi kepuasan kerja dan mempublikasikan ke dalam lima dimensi yang sering disebut dengan *Job Descriptive Index (JDI)*. JDI dirancang untuk mengukur kepuasan karyawan dengan pekerjaan mereka. JDI mudah digunakan dalam penyusunan, menghitung skor, mudah dibaca dan menggunakan format yang sederhana. Alat ini menjadi salah satu yang paling banyak digunakan dalam pengukuran kepuasan kerja karyawan. Kelima dimensi tersebut adalah kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap imbalan / gaji, Promosi pekerjaan, kepuasan terhadap supervisi, kepuasan terhadap rekan kerja.

Komitmen Organisasional adalah rasa ingin bertahan pada suatu organisasi. Pengertian komitmen organisasional menurut (Robbin, 2008), bahwa komitmen organisasional didefinisikan sebagai keberpihakan seorang karyawan terhadap organisasi Tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Porter *et al.* (dalam Tobing, 2009) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai kekuatan relatif individu terhadap suatu organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu, yang dicirikan oleh tiga faktor psikologis: (1) Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, (2) Keinginan untuk berusaha sekuat tenaga demi organisasi dan (3) Kepercayaan yang pasti dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Dalam sebuah organisasi dengan tingkat kualitas *Leader Member Exchange* yang tinggi, karyawan akan merasa kebutuhannya terhadap atasan telah terpenuhi, karena karyawan mendapat perhatian dan pendampingan secara khusus dari pemimpinnya. Karyawan akan merasa diterima dalam organisasi tersebut dan kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan akan datang lebih cepat karena mereka bekerja dengan keras. Dengan begitu, mereka akan menerima gaji yang lebih tinggi dan mereka akan merasa puas terhadap pekerjaan mereka, sehingga mereka akan bekerja dengan sepenuh hati dan berusaha dengan keras untuk mencapai tujuan organisasi. Mereka cenderung akan memiliki komitmen yang tinggi dan keinginan yang kuat untuk tetap tinggal dan menjadi anggota organisasi tersebut (Luthans, 2008). Dengan komitmen dan kepuasan kerja yang tinggi, maka mereka akan mengerahkan seluruh kemampuan mereka untuk memenuhi target-target pekerjaan yang diberikan kepada mereka, sehingga mereka akan mencapai produktivitas kerja yang tinggi pula.

Motivasi sebagai suatu bentuk dorongan baik yang bersifat internal maupun eksternal dalam melakukan suatu tindakan tertentu. Terkait dengan motivasi individu dalam suatu organisasi, motivasi dapat dikaitkan dengan suatu dorongan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong seseorang atau kelompok agar mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan seperti tugas-tugas yang diberikan (Samsudin, 2005). Karyawan akan berperilaku fungsional dan dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan jika memiliki motivasi yang baik.

Karyawan yang tidak diberdayakan dengan hubungan antara atasan bawahan yang buruk dan rendahnya motivasi kerja pasti akan mengakibatkan ketidakpuasan dalam bekerja, sehingga mereka akan asal-asalan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh atasan, ketidakpuasan kerja ini juga akan berdampak pada komitmen organisasional yang buruk karena tidak memiliki alasan untuk terus bertahan. PT. Nasmoco Bahana Motor adalah perusahaan otomotif yang bergerak dalam bidang dagang dan jasa. PT. Nsmoco Bahana motor beralamat di Jl. Ringroad Selatan, Jadan Tamantirto kasihan Bantul, Yogyakarta adalah salah satu *main dealer* perusahaan mobil Toyota PT. New Ratna melalui jaringan Nasmoco Group. Nasmoco bergerak sebagai *dealer* Toyota untuk regional di Jawa Tengah dan Daerah Isimewa Yogyakarta. Yogyakarta sebagai salah satu daerah dengan peminat mobil Toyota yang tinggi memiliki 3 kantor cabang Nasmoco, salah satunya adalah PT. Nasmoco Bahana Motor yang baru berdiri pada tahun 2012 ini menjadi kantor cabang Nasmoco terbesar kedua se-Jawa Tengah. PT. Nasmoco Bahana Motor juga telah didukung dengan pelayanan terlengkap dan terbaik. Bentuk pelayanan tersebut dapat dilihat dari fasilitas *dealer* yang nyaman, menarik, dan bernilai guna. Beberapa fasilitas utama yang sangat layak diperhatikan dalam mendukung kegiatan jasa dan pelayanan yaitu *showroom*, ruang tunggu servis, ruang pendaftaran servis, dan kantor. Dalam kegiatannya PT. Nasmoco Bahana Motor tidak hanya berorientasi pada keuntungan semata yaitu dengan tetap memperhatikan prinsip

sosial bagi kepetingan masyarakat yang dapat dilihat dari praktek pada perusahaan ini yang lebih menekankan pada kalitas dibanding kuantitasnya.

Berdasarkan ulasan mengenai PT. Nasmoco Bahana Motor yang telah mencapai kesuksesan tampaknya ada kualitas *Leader Member Exchange* yang tinggi, sehingga kerjasama tim yang solid dapat terbangun dalam seluruh proses. Seperti yang telah dijelaskan, kualitas *Leader Member Exchange* dan motivasi kerja yang tinggi dapat mempengaruhi kepuasan kerja, dan berdampak pada komitmen organisasional, sehingga keempat hal yang saling berkaitan ini pun merupakan fenomena yang menarik untuk diteliti adakah pengaruh antara keempat variabel tersebut. Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini akan menguji pengaruh kualitas *Leader Member Exchange* dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja pada PT. Nasmoco Bahana Motor.

Berdasarkan uraian diatas peneliti mencoba memodifikasi beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Erin Anggreani Wijanto dan Eddy M. Sutanto,. Yang berjudul “Pengaruh *Leader Member Exchange* Terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Karyawan Departemen Penjualan Pada PT. X” ,2013. A. Soegihartono pada penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja dengan Mediasi Komitmen di PT Alam Kayu Sakti Semarang”, 2012.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan tersebut maka penulis berasatertarik untuk meneliti tentang “Pengaruh Lmx Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional Melalui Kepuasan Kerja PT. Nasmoco Bahana Motor

B. RUMUSAN MASALAH

Penelitian ini bermaksud untuk meneliti pengaruh *Leader Member Exchange* (LMX) dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasional, melalui kepuasan kerja. Hubungan antara atasan-bawahan yang harmonis dan lingkungan yang saling memotivasi merupakan peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan yang telah merasakan kepuasan kerja tersebut berdampak pada perasaan positif karyawan terhadap organisasi yaitu rasa ingin terus bertahan pada organisasi tersebut atau yang biasa disebut dengan komitmen organisasional.

Berdasarkan latar belakang diatas maka memudahkan arah dan proses pembahasan, penulis mengidentifikasi masalah pada PT. Nasmoco Bahana Motor yaitu :

1. Apakah ada pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah ada pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap komitmen organisasional?
4. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasional?
5. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional?

6. Apakah ada pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja?
7. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja?

C. TUJUAN PENELITIAN

1. Menganalisis pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap kepuasan kerja.
2. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja.
3. Menganalisis pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap komitmen organisasional.
4. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasional.
5. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional.
6. Menganalisis pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja .
7. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja.

D. MANFAAT PENELITIAN

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini antara lain :

1. Manfaat teoritis :
 - a. Memberikan dukungan empiris terkait dengan *Leader-member Exchange* (LMX), motivasi , komitmen orgaisasioal, dan kepuasan kerja.
 - b. Menjadikan acuan dan referensi dalam penelitian sejenis dimasa mendatang.

- c. Memberikan kontribusi positif terhadap perkembangan keilmuan khususnya manajemen sumber daya manusia dan dapat digunakan sebagai dasar penelitian selanjutnya untuk dikembangkan.

2. Bagi bidang praktik :

Menjadi masukan maupun kontribusi bagi PT. Nasmoco Bahana Motor dalam mengambil kebijakan manajemen untuk pengembangan dalam mengambil kebijakan manajemen, kepala cabang memperhatikan hubungan antara atasan dengan bawahan yang baik dan tidak membedakan antar karyawan satu dengan lainnya, serta memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan merasa puas sehingga karyawan memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi.