

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan hal yang sangat penting, baik organisasi yang berorientasi terhadap laba ataupun tidak. Sangat sulit bagi organisasi mendapat sumber daya manusia yang berpengalaman dan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Karena pada dasarnya sifat manusia yang tidak pernah puas, bahkan ada hadist yang menjelaskan tentang hal itu: dari Ibnu ‘Abbas, ia mendengar Rasulullah *shallallahu ‘alaihi wa sallam* bersabda, yang artinya

“Seandainya manusia diberi dua lembah berisi harta, tentu ia masih menginginkan lembah yang ketiga. Yang bisa memenuhi dalam perut manusia hanyalah tanah. Allah tentu akan menerima taubat bagi siapa saja yang ingin bertaubat.” (HR. Bukhari no. 6436)

Hal ini sejalan dengan banyak fakta di era sekarang ini dimana banyak orang yang keluar dari satu organisasi dan ingin masuk ke organisasi lain dengan harapan apa yang diperoleh di organisasi yang akan dimasuki lebih besar dari apa yang ia peroleh saat ini. Selain dari sifat manusia itu sendiri terdapat beberapa faktor juga yang dapat mempengaruhi orang untuk keluar dari organisasi misalnya: rekan kerja atau bahkan pemimpin organisasi itu sendiri. Gaya kepemimpinan yang salah sangat memungkinkan bagi anggota organisasi untuk tidak lagi terlibat lagi dalam organisasi tersebut, dengan kata lain komitmen anggota pudar. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nina Zahra (2015) dimana diperoleh hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan, artinya semakin baik gaya kepemimpinan seseorang maka akan semakin tinggi pula komitmen karyawan.

Masalah komitmen organisasi sangat sering dihadapi oleh banyak organisasi salah satunya CV. Citra Pangan Sejahtera (CPS) dan CV. Tani Maju (TM). Citra Pangan Sejahtera dan Tani Maju merupakan organisasi yang berorientasi pada laba. Citra Pangan Sejahtera yang notabene merupakan anak usaha dari Tani Maju ini bergerak pada bidang peternakan dengan produksi ayam kurang lebih 200 ribu ekor per bulannya dan produksi telur sekitar 20.000 butir per harinya. Citra Pangan Sejahtera sendiri sampai saat ini masih dalam kepemimpinan yang sama dengan Tani Maju. Selain bergerak dibidang peternakan melalui Citra Pangan Sejahtera tani maju juga merupakan usaha yang bergerak di bidang pertanian dimana perusahaan ini merupakan distributor pupuk atau pun bahan kimia yang biasa digunakan petani dalam mengatasi masalah pertanian. Tani Maju juga bergerak dibidang perikanan dimana sampai saat ini tani maju menyediakan pakan ikan dan juga beberapa hal lain yang biasa digunakan dalam sektor perikanan. Sejauh ini Tani Maju memiliki kurang lebih 50-60 karyawan. Namun sampai sekarang Cv. Tani Maju sendiri masih sering ganti karyawan di karenakan karyawan yang sebelumnya berhenti bekerja. Hal tersebut bisa dibidang Tani Maju masih memiliki masalah terhadap komitmen organisasi.

Terdapat 3 komponen komitmen organisasi menurut Meyer, Allen, dan Smith dalam sopiah 2008 yaitu:

1) *Affective Commitment*

Komitmen afektif mengarah pada *the employee's emotional attachment to, identification with, and involvement in the organization*. Ini berarti, komitmen afektif berkaitan dengan keterikatan emosional karyawan, identifikasi karyawan pada, dan keterlibatan karyawan pada organisasi.

2) *Continuance Commitment*

Komitmen kontiuans berkaitan dengan “*an awareness of the costs associated with leaving the organization*”. Hal ini menunjukkan adanya pertimbangan untung

rugi dalam diri karyawan berkaitan dengan keinginan untuk tetap bekerja atau justru meninggalkan organisasi.

3) *Normative Commitment*

Komitmen normatif merefleksikan *a feeling of obligation to continue employment*. Dengan kata lain, komitmen normatif berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap bekerja dalam organisasi. Ini berarti, karyawan yang memiliki komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa mereka wajib (*ought to*) bertahan dalam organisasi.

Dari pemaparan tentang komitmen diatas peneliti tertarik ingin melakukan penelitian yang terkait dengan komitmen karyawan. Hal itu dikarenakan mayoritas karyawan yang berada dalam organisasi yang akan di teliti itu hanya lulusan SD. Selain itu juga kurangnya usaha yang membutuhkan karyawan merupakan salah satu faktor yang perlu diperhitungkan jika berbicara tentang komitmen. Dan jika bicara tentang kepemimpinan, juga terdapat banyak jenis kepemimpinan namun kali ini peneliti lebih fokus pada kepemimpinan yang etis. Kepemimpinan yang etis dapat diartikan dengan cara yang berbeda, dengan definisi yang mencakup nilai, sifat dan perilaku. Pemimpinan puncak mengidentifikasi beberapa aspek perilaku dan motif misalnya: jujur, dapat dipercaya, tidak egois dan adil tetapi mereka juga mengidentifikasi aspek perilaku yang mencakup upaya untuk mempengaruhi perilaku etis orang lain (Trevino, Brown dan Hartman 2003 dalam Gary Yukl 2009). Penelitian tentang kepemimpinan yang etis sendiri sudah beberapa kali dilakukan namun masih sangat sedikit salah satu penelitian tentang kepemimpinan yang etis yaitu penelitian yang dilakukan oleh Jajuk Herawati dan Prayekti (2015) dan Made bayu sumarjaya (2017).

Karena masih minimnya penelitian tentang penelitian tentang kepemimpinan yang etis maka peneliti ingin meneliti tentang hal serupa. Karena pada dasarnya penelitian tentang kepemimpinan selalu menarik untuk terus dikembangkan karena ini berkaitan dengan masa

depan sebuah organisasi. Selain tentang kepemimpinan yang etis dan komitmen organisasi penelitian yang akan dilakukan ini juga akan meneliti dampak dari dua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan. Jika bicara tentang penelitian kepemimpinan terhadap komitmen organisasi sendiri maka sudah banyak penelitian yang dilakukan namun sampai saat ini masih meninggalkan gap. Hal itu bisa dilihat dari penelitian yang dilakukan oleh Wahidatus Sarifah, dkk pada tahun (2016) dimana penelitian tentang kepemimpinan terhadap komitmen organisasi yang ia lakukan memperoleh hasil kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen, hal itu berbeda dengan apa yang diutarakan oleh Bayu Ratno Tenggara dkk pada tahun (2016) dalam penelitiannya yang berjudul “Analisis Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Di Jakarta” dimana dalam penelitiannya itu diperoleh hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap komitmen organisasi.

Seperti pemaparan di atas bahwa penelitian ini juga akan meneliti tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sudah banyak dilakukan namun sampai sekarang masih meninggalkan ketidakpastian karena ada beberapa penelitian yang menjelaskan berbeda, jika menurut logika semakin baik gaya kepemimpinan maka semakin baik pula kinerja karyawan. Hal itu sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wa Ode Zusnita Muizu (2014) dimana kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan namun berbeda dengan yang diungkapkan oleh Dewi Sandy Trang (2013) dalam penelitiannya dimana yang ia menjelaskan adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja namun tidak signifikan. Kinerja karyawan sendiri memiliki banyak faktor yang dapat mempengaruhinya hal ini dapat dilihat dari apa yang diungkapkan oleh Hasibuan (2005) dimana ia mengatakan ada tiga yang mempengaruhi kinerja yaitu:

- 1) Kemampuan dan minat seorang pekerja;
- 2) Kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas;

3) Dan tingkat motivasi seorang pekerja.

Terdapat satu hal lagi yang akan diteliti dalam penelitian yang akan dilakukan ini yaitu pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai/karyawan, penelitian ini juga sudah banyak dilakukan oleh sebagian orang namun sama seperti kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dimana sejauh ini masih ada ketidakpastian hasil dari penelitian yang telah dilakukan. Muhammad Fauzi dkk (2016) melakukan penelitian tentang itu dan memperoleh hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai hal itu berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Windy Aprilia Murty dan Gunasti Hudiwinarsih (2012) dimana penelitian itu memperoleh hasil komitmen berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai/karyawan.

Dari penjelasan diatas maka peneliti ingin meneliti tentang pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi dan dampaknya terhadap kinerja karyawan dengan obyek yaitu karyawan Cv. Tani maju beserta karyawan pada anak usahanya yaitu Cv. Citra Pangan Sejahtera dengan sampel yaitu seluruh populasi karyawan yang bekerja di Cv. tersebut. Namun karena masih minimnya penelitian tentang kepemimpinan yang fokus pada jenis kepemimpinan yang etis dan komitmen karyawan maka penelitian yang akan dilakukan ini akan berfokus pada dua hal tersebut sehingga penelitian ini berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Yang Etis Terhadap Komitmen Karyawan Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan”** studi kasus pada Cv. Tani Maju. Penelitian serupa sudah pernah dilakukan oleh Jajuk Herawati dan Prayekti (2015). Made Bayu Sumarjaya dan I Wayan Gede Supartha (2017) melakukan penelitian yang hampir mirip hanya saja variabel terakhirnya bukan kinerja karyawan melainkan kepuasan kerja.

B. Batasan Masalah.

Dalam penelitian ini, variabel independen yang diteliti adalah kepemimpinan dan lebih fokusnya terhadap jenis kepemimpinan yang etis sedangkan variabel dependen yang diteliti adalah kinerja karyawan dengan variabel mediasi yaitu komitmen karyawan yang dilakukan pada Cv. Tani Maju yang ada di Sulawesi Selatan tepatnya di kabupaten Luwu Utara kecamatan Bone-Bone. Dengan obyek penelitian ini yaitu Karyawan Cv. Tani Maju.

C. Rumusan Masalah.

Berdasarkan latar belakang maka dapat dibuat rumusan masalah guna memfokuskan penelitian yaitu:

- 1) Apakah kepemimpinan yang etis berpengaruh positif pada komitmen karyawan dalam Cv. Tani Maju?
- 2) Apakah kepemimpinan yang etis memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan yang bekerja di Cv. Tani Maju?
- 3) Apakah komitmen karyawan berpengaruh positif pada kinerja karyawan yang bekerja di Cv. Tani Maju?
- 4) Apakah komitmen organisasi berdampak jika menjadi pemediasi antara pengaruh kepemimpinan yang etis terhadap kinerja karyawan yang bekerja di Cv. Tani Maju?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka dapat disimpulkan beberapa tujuan yaitu:

- 1) Untuk menguji dan menemukan bukti empiris pengaruh positif kepemimpinan yang etis terhadap komitmen karyawan dalam organisasi.
- 2) Untuk menguji dan menemukan bukti empiris pengaruh positif kepemimpinan yang etis terhadap kinerja karyawan yang bekerja pada Cv. Tani Maju.

- 3) Untuk menguji dan menemukan bukti empiris pengaruh positif komitmen karyawan dalam organisasi terhadap kinerja karyawan yang bekerja pada Cv. Tani Maju.
- 4) Untuk menguji dan menemukan bukti empiris dampak komitmen karyawan dalam memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang bekerja pada Cv. Tani Maju

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis.

Penelitian ini diharapkan akan mampu menambah keragaman literatur dan referensi di perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, khususnya literatur dan referensi kepemimpinan khususnya jenis kepemimpinan yang etis dan komitmen organisasi tipe karyawan. Selain itu juga penelitian ini diharapkan mampu memberikan penjelasan pada organisasi tentang apa saja yang mempengaruhi komitmen yang selama ini masih menjadi masalah di beberapa organisasi.

2. Manfaat Praktis.

- 1) Bagi perusahaan. Diharapkan dapat memberikan masukan-masukan mengenai peranan kepemimpinan yang etis dalam meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan yang selanjutnya akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan didalam perusahaan, sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan dalam pelaksanakannya.
- 2) Bagi penulis, yaitu dapat memperoleh pengetahuan yang lebih mendalam mengenai peranan kepemimpinan meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan yang

selanjutnya akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan didalam perusahaan, dengan melihat praktiknya secara langsung.

- 3) Pihak lain dan masyarakat umum, yaitu sebagai tambahan referensi bagi rekan-rekan yang memerlukan sumber data dalam melakukan penelitian dengan judul dan objek tugas akhir yang sama.