

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan suatu wadah bagi individu untuk mencapai tujuan, baik tujuan pribadi maupun tujuan organisasi. Dalam suatu organisasi perbedaan individu adalah hal yang biasa. Individu yang satu dengan yang lainnya akan mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda-beda pula (Amir, Syafar, dan Kaseng, 2016). Seorang individu melakukan proses interaksi dengan sesamanya di dalam organisasi tersebut. Guna untuk menyusun proses interaksi di antara orang-orang yang bekerja didalamnya, terdapat tata aturan, sehingga interaksi tersebut tidak muncul begitu saja. Selain itu organisasi juga dapat diartikan sebagai suatu kerangka hubungan yang berstruktur di dalamnya berisi wewenang, tanggung jawab, dan pembagian kerja untuk menjalankan suatu fungsi tertentu. Istilah lain dari unsur ini ialah terdapatnya hierarki (hierarchy). Konsekuensi dari adanya hierarki ini bahwa di dalam organisasi ada pimpinan atau kepala dan bawahan atau pegawai. (Thoha Miftah, 2010).

Sedangkan organisasi sektor publik adalah suatu organisasi yang mempunyai hubungan dengan kepentingan umum dan penyediaan barang atau jasa kepada publik yang dibayar melalui pajak atau pendapatan negara lainnya diatur oleh hukum. Organisasi sektor publik ini memberikan pelayanan bagi masyarakat umum dan untuk kepentingan umum (Mahsun, 2006). Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, setiap organisasi/instansi membutuhkan suatu faktor pendukung sehingga kinerja yang baik dan produktifitas yang tinggi dapat tercapai. Faktor terpenting yaitu Sumber daya manusia. Dengan adanya Sumber daya manusia yang berkualitas diharapkan semua aktivitas dapat dilaksanakan secara optimal. Berhasil atau tidaknya suatu tugas yang di laksanakan oleh setiap instansi tergantung dari faktor sumber daya manusia. Orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas da

usahanya kepada organisasi, instansi, atau perusahaan disebut manusia (Surono dan Ainun, 2017).

Kinerja karyawan diukur dengan menggunakan penilaian kinerja. Penilaian kinerja karyawan digunakan perusahaan untuk mengetahui apakah aktifitas dan output yang dihasilkan sudah sesuai dengan tujuan perusahaan. Penilaian tersebut digunakan untuk mengetahui sampai sejauh mana tujuan perusahaan itu sudah dapat tercapai dalam kurun waktu atau periode yang sudah di tentukan oleh perusahaan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain gaya kepemimpinan transformasional. Peran pimpinan dalam suatu perusahaan sangat menentukan dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Berbagai upaya dilakukan seorang pimpinan untuk memengaruhi karyawan agar dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan konsep yang telah ditentukan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Iman Soetopo, Amiartuti Kusmaningtyas, dan Tri Andjarwati (2018) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain gaya kepemimpinan, motivasi pada karyawan juga mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi yang kurang diberikan kepada karyawan akan berdampak pada perusahaan itu sendiri, karena dimana kinerja karyawan menurun maka tujuan perusahaan juga tidak bisa terwujud. Motivasi merupakan dorongan untuk mempengaruhi seseorang mencapai tujuan. Motivasi kerja bersumber dari adanya keinginan dari dalam diri untuk berkembang dan lebih maju, penghasilan atau gaji yang diterima, dan kinerja yang akan diraih. Hasibuan (2010:141) menyatakan motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Sandhi Fialy Harahap dan Satria Tirtayasa (2020) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Setelah karyawan mendapatkan motivasi yang baik dari pemimpin, maka tingkat komitmen mereka kepada perusahaan akan meningkat. Begitu pun sebaliknya, jika karyawan tidak mendapatkan motivasi yang baik maka tingkat komitmen mereka kepada perusahaan juga akan menurun. Kurangnya komitmen kepada perusahaan akan menjadi awal permunculan masalah-masalah dalam perusahaan seperti tingkat turn over yang tinggi, pemogokan karyawan, ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaan dan lain sebagainya.

Menurut Schermerhorn, Hunt, Osborn, dan Uhl-Bien (2011), bahwa komitmen organisasional merupakan tingkat loyalitas yang dirasakan individu terhadap organisasi. Masalah – masalah yang diakibatkan oleh kurangnya komitmen kepada perusahaan jelas akan menurunkan kinerja karyawan. Dalam penelitian

Sumiati, I Dewa Ketut Raka Ardiana, dan Auliya Ika Pratiwi (2018) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PT. Multi Pilar Agung merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang *Outsourcing*. Banyaknya competitor dari luar membuat perusahaan harus bersinergi lebih kuat untuk mencapai tujuan perusahaanya. Namun di balik itu semua terdapat masalah – masalah yang dihadapi seperti menurunnya hasil produksi dari karyawan.

Tabel 1.1 Data Hasil Produksi PT. Multi Pilar Agung di Sidoarjo
Tahun Januari 2020 – April 2021

| Bulan | Total Hasil Produksi | <i>Reject</i> | Target Produksi |
|-----------|----------------------|---------------|-----------------|
| Januari | 45.616 | 912 | 62.000 |
| Februari | 56.440 | 959 | 62.000 |
| Maret | 56.288 | 901 | 62.000 |
| April | 49.988 | 749 | 62.000 |
| Mei | 59.212 | 843 | 62.000 |
| Juni | 45.256 | 1012 | 62.000 |
| Juli | 48.789 | 921 | 62.000 |
| Agustus | 56.254 | 987 | 62.000 |
| September | 55.784 | 931 | 62.000 |
| Oktober | 53.968 | 957 | 62.000 |
| November | 59.782 | 1008 | 62.000 |
| Desember | 43.128 | 993 | 62.000 |
| Januari | 42.892 | 926 | 62.000 |
| Februari | 40.257 | 855 | 62.000 |
| Maret | 40.115 | 941 | 62.000 |
| April | 41.002 | 1014 | 62.000 |

Sumber: Personalia PT. Multi Pilar Agung (2021)

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa hasil produksi karyawan PT. Multi Pilar Agung mengalami penurunan dan jauh dari target yang ditentukan. Hal tersebut disebabkan oleh kesalahan karyawan yang teledor dalam pekerjaan. Permasalahan di PT. Multi Pilar Agung muncul ketika pemimpin kurang bisa berpikir kreatif, tidak memiliki inovatif, dan kurang terbuka terhadap ide-ide baru. Permasalahan ini dapat berakibat buruk terhadap menurunnya kinerja pegawai. Selain hal tersebut pemimpin juga kurang memberikan motivasi kepada karyawan sehingga dalam bekerja karyawan merasa kurang bersemangat. Kurangnya motivasi juga berdampak dalam menurunnya kinerja karyawan dimana komitmen karyawan terhadap perusahaan berkurang.

Untuk itu, penelitian terhadap aspek – aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi penting untuk dilakukan. Penelitian ini akan memberikan informasi tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap komitmen organisasi dan kemudian bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti dapat mengidentifikasi rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi karyawan PT. Multi Pilar Agung?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi karyawan PT. Multi Pilar Agung?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Multi Pilar Agung?
4. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Multi Pilar Agung?
5. Apakah Komitmen Organisasi Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Multi Pilar Agung?
6. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja karyawan melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel *Intervening*?
7. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel *Intervening*?

1.3 Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh mengetahui dan menganalisis:

1. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen organisasi.
2. Motivasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi.
3. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
6. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.
7. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Mengembangkan ilmu perilaku organisasi dengan menguji variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi.

2. Manfaat Praktis

Memperoleh gambaran secara nyata tentang pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi dalam suatu organisasi.

Halaman ini sengaja dikosongkan