BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan bisnis di era modern ini semakin berkembang. Banyak perusahaan bermunculan baik perusahaan asing maupun perusahaan lokal. Hal ini disebabkan karena Indonesia merupakan negara yang memiliki pangsa pasar cukup tinggi dan tentunya menguntungkan bagi perusahaan-perusahaan. Jika ditinjau dari masyarakatnya wajar saja Indonesia menjadi pasar yang menggiurkan bagi kebanyakan perusahaan asing maupun perusahaan lokal karena masyarakat Indonesia sangat konsumtif.

Perusahaan dapat tumbuh dan berkembang tidak hanya dipengaruhi oleh adanya pangsa pasar yang besar, namun juga dipengaruhi oleh banyak faktor yang menyangkut perusahaan itu sendiri. Salah satunya adalah faktor sumber daya manusia. Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam setiap kegiatan perusahaan, tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang kreatif maka kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia adalah kunci pokok perusahaan dalam mengembangkan dan menentukan keberhasilan suatu perusahaan.

Perkembangan suatu perusahaan juga dilihat dari kinerja karyawan. Kinerja karyawan berhubungan secara langsung terhadap perkembangan perusahaan. Hubungan yang baik antara karyawan dan perusahaan sangat mempengaruhi perkembangan perusahaan tersebut. Menjalin hubungan baik antara keduanya sering menjadi masalah dalam sebuah perusahaan. Banyak perusahaan yang hanya berorientasi terhadap keuntungan saja tanpa mempedulikan kepuasan kerja karyawannya dan juga sebaliknya karyawan

yang hanya menuntut kenyamanan dan kepuasan dalam kerja tanpa mempedulikan tujuan utama perusahaan yang sebenarnya. Hal-hal semacam ini kemungkinan dapat terjadi karena beberapa faktor. Hal utama yang perlu dilakukan adalah menyelaraskan keinginan perusahaan dengan keinginan karyawan sehingga menimbulkan suatu komitmen dalam perusahaan.

Komitmen dalam perusahaan sangat penting karena dengan suatu komitmen seorang karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibandingkan dengan karyawan yang tidak mempunyai komitmen. Karyawan yang memiliki suatu komitmen, akan bekerja secara optimal sehingga pekerjaan dikerjakan sesuai yang diharapkan oleh perusahaan. Hal tersebut tidak hanya menguntungkan bagi perusahaan tetapi karyawan juga mendapatkan kepuasan kerja sendiri atas pekerjaan yang telah diselesaikan. Burton (2002) dalam Kartiningsih (2007), menemukan bahwa komitmen organisasional berhubungan signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Darwito (2008) dalam Widyaningrum (2012), penelitiannya menggunakan komitmen organisasional melalui gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif pada kepuasan kerja.

PT. Surabaya Wire mempunyai komitmen dengan karyawan dalam mengambil keputusan, komitmen yang dimaksud adalah perusahaan dalam mengambil keputusan tidak hanya secara individu melainkan selalu melibatkan seluruh karyawan. Ketika perusahaan melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan, karyawan akan merasa bahwa keberadaan sangat dihargai oleh perusahaan. Pada saat karyawan merasa dihargai oleh perusahaan maka karyawan akan merasa nyaman dan kinerja yang dihasilkan juga maksimal.

Kinerja karyawan merupakan produktivitas yang dihasilkan oleh individu sebagai kontribusi terhadap organisasi yang dapat diukur secara kualitatif dan kuantitatif. PT. Surabaya Wire selalu melakukan penilaian

kinerja karyawan yang dilakukan setiap 3 bulan sekali, hal ini dilakukan untuk mengetahui hal yang kurang dan hal yang harus diperbaiki dalam perusahaan. Penilaian kinerja dibagi menjadi 3 karakter karyawan yaitu: kompetensi karyawan/skill, sikap dan perilaku karyawan, dan kontribusi setiap karyawan didalam perusahaan. Ketika penilaian kerja ini dilakukan perusahaan dapat mengetahui kinerja yang dihasilkan oleh karyawan sudah maksimal atau tidak, apabila dalam penilaian ini karyawan belum memberikan kinerja yang diharapkan maka perusahaan akan melakukan training untuk karyawan.

Robbin dan Judge (2008:49) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi sebuah kelompok untuk mencapai suatu visi atau serangkaian tujuan tertentu. Kepemimpinan partisipasi memberikan kepuasan kerja bagi karyawan, karena karyawan ikut aktif dalam memberikan pendapatnya untuk menentukan kebijaksanaan perusahaan. Gaya kepemimpinan yang baik, maka karyawan akan termotivasi untuk lebih baik lagi dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga terwujudnya tujuan organisasi tersebut.

PT. Surabaya Wire menerapkan gaya kepemimpinan Transaksional dan Transformasional dalam perusahaan. Bentuk nyata dari kepemimpinan transaksional di PT. Surabaya Wire adalah pemimpin selalu mengawasi karyawan untuk bekerja sesuai dengan prosedur dan standar yang telah ditetapkan. Setiap terjadi penyimpangan dari proses kerja maka pemimpin secara langsung mengarahkan karyawan pada prosedur yang telah ditetapkan. Sedangkan bentuk nyata dalam kepemimpinan transformasional di PT. Surabaya Wire adalah bahwa karyawan diberikan kebebasan untuk melakukan pekerjaan dengan caranya sendiri tetapi harus efektif dalam upaya mencapai target pekerjaan. Karyawan merasa diberikan tanggung

jawab terhadap pekerjaan yang ditanganinya dan setiap periode juga tetap dilakukan evaluasi atas kinerja karyawan.

Peneliti memilih judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan Di PT. Surabaya Wire Driyorejo-Gresik”** karena ingin mengetahui apakah kepemimpinan transaksional dan transformasional berpengaruh terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut dapat diuraikan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah Kepemimpinan Transaksional berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional pada karyawan PT. Surabaya Wire Driyorejo-Gresik?
2. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional pada karyawan PT. Surabaya Wire Driyorejo-Gresik?
3. Apakah Kepemimpinan Transaksional berpengaruh terhadap Kinerja pada karyawan PT. Surabaya Wire Driyorejo-Gresik?
4. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja pada karyawan PT. Surabaya Wire Driyorejo-Gresik?
5. Apakah Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap Kinerja pada karyawan PT. Surabaya Wire Driyorejo-Gresik?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dirumuskan, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai meliputi adalah untuk menganalisis:

1. Pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Komitmen Organisasional pada karyawan bagian PT. Surabaya Wire Driyorejo-Gresik.
2. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasional pada karyawan PT. Surabaya Wire Driyorejo-Gresik.
3. Pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja pada karyawan PT. Surabaya Wire Driyorejo-Gresik.
4. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja pada karyawan PT. Surabaya Wire Driyorejo-Gresik.
5. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja pada karyawan PT. Surabaya wire Driyorejo-Gresik.

1.4 Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat akademis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan untuk penelitian selanjutnya dan menjadi sebuah informasi yang berguna dalam pemahaman mengenai Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional, Komitmen organisasional dan Kinerja pada PT. Surabaya Wire Driyorejo-Gresik.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber informasi dan saran bagi PT. Surabaya Wire terutama mengenai pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional, Komitmen organisasional dan Kinerja di PT. Surabaya Wire Driyorejo-Gresik.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pembahasan dalam karya ilmiah ini dan memberikan penjelasan singkat pada tiap-tiap bab secara lengkap dan terarah. Adapun pembahasan yang terperinci adalah :

BAB 1 : PENDAHULUAN

Bagian ini memberikan penjelasan umum tentang latar belakang permasalahan yang berisi gagasan yang mendasari penulisan secara keseluruhan, perumusan masalah, tujuan penelitian yang ingin dicapai, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB 2 : TINJAUAN KEPUSTAKAAN

Bagian ini berisi antara lain penelitian terdahulu, landasan teori yang berhubungan dengan penelitian hipotesis dan model analisis.

BAB 3 : METODE PENELITIAN

Bagian ini terdiri dari desain penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional variabel, jenis dan sumber data, alat dan metode pengumpulan data, populasi, sampel, teknik analisis data, dan prosedur pengujian hipotesis.

BAB 4 : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bagian ini terdiri dari deskripsi data penelitian, profil penelitian, profil responden penelitian, statistik deskriptif, pengujian instrumen penelitian, analisis data penelitian, dan pembahasan.

BAB 5 : SIMPULAN DAN SARAN

Bagian ini merupakan penutup dari riset yang berisi simpulan dan saran sebagai masukan obyek yang diteliti.