

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi saat ini, perusahaan dituntut untuk menghasilkan karyawan dengan kinerja yang luar biasa guna menjaga kelangsungan hidup suatu organisasi. Jika suatu organisasi ingin terus berkembang, maka diperlukan sumber daya manusia yang berkinerja tinggi. Karena penilaian prestasi kerja merupakan puncak dari upaya pegawai dalam suatu organisasi. Pegawai dengan kinerja yang baik dapat mendukung tercapainya tujuan dan sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi atau indikator suatu tugas atau suatu pekerjaan dalam kurun waktu tertentu. Kinerja karyawan merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor. Faktor-faktor tersebut adalah faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal, dan faktor internal karyawan. Karyawan yang berkinerja tinggi akan membuahkan hasil yang akan mengarah pada pemenuhan tujuan organisasi (Ariprayugo, dkk, 2020:107).

Sumber daya manusia dalam organisasi sangat besar peranannya, baik organisasi yang menganut sistim pelayanan yang non profit maupun profit. Sebab tanpa sumber daya manusia maka apapun bentuk peralatan tehnologi dan secanggih apapun peralatan tehnologi yang dimiliki oleh organisasi tersebut tidak akan dapat difungsikan secara optimal. Disamping itu, jika asset ini terabaikan bukan tidak mungkin akan mengganggu aktivitas organisasi secara keseluruhan. Sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas sangat dibutuhkan untuk mendukung produktivitas dan aktivitas

agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan sempurna, oleh karena itu diperlukan pengembangan pegawai agar mutu dan kemampuan sumber daya manusia yang telah ada mampu bersaing dan dapat mengikuti perkembangan zaman, terlebih pada era globalisasi, dimana ilmu pengetahuan dan teknologi di berbagai bidang berkembang dengan sangat pesat (Khoiroh, dkk, 2017:197).

Suatu organisasi untuk mencapai tujuannya diperlukan karyawan yang berkualitas dan produktif. Karyawan yang berkualitas merupakan salah satu sumber keunggulan bersaing bagi suatu organisasi. Selain itu, efektivitas organisasi dan pencapaian visi dan misi perusahaan juga dipengaruhi oleh kemampuan karyawan dalam bekerja secara individu maupun kelompok serta mempunyai kedisiplinan yang tinggi. Bekerja dalam kelompok memerlukan kemampuan komunikasi yang baik, bekerja sama, saling membagi pengetahuan dan mempunyai visi yang sama. Karyawan diharapkan mempunyai kemauan dan inisiatif melakukan pekerjaan yang lebih dari sekedar deskripsi pekerjaannya, dan dapat melebihi standar (ekstra peran). Karyawan melakukan pekerjaan biasanya berdasarkan deskripsi pekerjaannya saja, namun tidak cukup dengan itu saja melainkan juga memerlukan perilaku yang lebih dari harapan berupa peran lain yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan, dimana perilaku tersebut merupakan karakter yang dibutuhkan organisasi dalam terbentuknya perilaku anggota organisasi. Perilaku anggota organisasi diartikan juga sebagai perilaku ekstra peran. Karyawan yang mempunyai perilaku ekstra peran disebut sebagai karyawan yang baik. Perilaku anggota organisasi dapat juga diartikan sebagai jenis perilaku khusus yang memberikan ciri terhadap individu dalam mencapai

tujuan organisasi melalui peran secara sosial dan psikologis (Syarief, dkk, 2017:174).

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu penentu kepuasan kerja. Jika seorang pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana yang kondusif maka dapat mendorong tingkat kepuasan kerja karyawan, karyawan akan merasa lebih nyaman. Kepemimpinan memiliki peran utama dalam mencoba memahami perilaku kelompok karena pemimpin yang biasanya memberikan arahan untuk mencapai tujuan (Bagis, dkk, 2020:619).

Budaya organisasi merupakan suatu bentuk asumsi implisit yang dimiliki kelompok yang akan diterima oleh kelompok, dan dapat menentukan bagaimana perasaan, pemikiran, dan reaksi kelompok terhadap berbagai lingkungannya (Kreitner dan Knicki, 2015:68). Dimana kepemimpinan kurang mampu mengerakkan para bawahan, kurang mampu mengayomi bawahan, tidak mampu menyelesaikan permasalahan yang terjadi, adanya putus koordinasi dari atasan ke bawahan sehingga mempengaruhi kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Berdasarkan permasalahan tersebut bahwa kurangnya motivasi kerja pada karyawan tersebut sehingga diperlukan ketegasan dari pimpinan terhadap karyawan agar karyawan mempunyai motivasi yang tinggi dan loyal terhadap perusahaan. Untuk mencapai hal tersebut maka perlu didukung oleh gaya kepemimpinan yang sesuai dengan harapan karyawan sehingga karyawan merasa kebutuhannya terpenuhi. Sehingga mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan. Permasalahan selanjutnya yang berhubungan dengan rendahnya motivasi kerja pegawai, dimana kurang semangat dalam

menyelesaikan pekerjaan yang harus segera diselesaikan, masih tidak adanya kerjasama yang baik dalam bekerja dan kurangnya tanggungjawab pegawai terhadap pekerjaan.

Riset gap yang melatarbelakangi penelitian ini adalah adanya perbedaan penelitian. Hasil penelitian Titioka dan Siahainenia (2019:73) serta Bagis, dkk (2020:616) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Namun hasil penelitian Wahyuni (2016:96) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Sedangkan hasil penelitian Aripayugo, dkk (2020:107) serta Khoiroh, dkk (2017:197) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Pada variabel budaya organisasi, hasil penelitian Zawawi, dkk (2019:48) serta Aripayugo, dkk (2020:107) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Namun hasil penelitian Iriqat (2016:125) menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Sedangkan hasil penelitian Titioka dan Siahainenia (2019:73) serta Khoiroh, dkk (2017:197) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Hasil penelitian Giantari dan Riana (2017:6471) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja. Namun hasil penelitian Wahyuni (2016:96) menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja. Sedangkan hasil penelitian Purnama, dkk (2016:39) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja.

PT. Daichindo Sukses Mandiri Bekasi merupakan perusahaan yang memiliki *proven capability* menyediakan profesional konstruksi, detail *engineering, procurement* dan pemeliharaan layanan selama teknik, sipil, elektro dan instrumentasi proyek untuk fasilitas industri. PT. Daichindo Sukses Mandiri Bekasi juga menyediakan proyek manajemen dan layanan dukungan tenaga kerja. Untuk mendukung operasional pekerjaan tersebut dibutuhkan komitmen yang tinggi, namun data di lapangan menunjukkan adanya kesenjangan sebagaimana terlihat dalam tabel 1.1 dibawah ini:

Tabel 1.1
Data Turn Over Karyawan PT. Daichindo Sukses Mandiri Bekasi
Tahun 2020

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar
1.	Januari	116	21	2
2.	Februari	135	0	11
3.	Maret	124	3	12
4.	April	115	1	3
5.	Mei	113	0	0
6.	Juni	113	2	1
7.	Juli	114	9	1
8.	Agustus	122	10	0
9.	September	132	1	2
10.	Oktober	131	2	1
11.	November	132	15	11
12.	Desember	136	5	3

Sumber : Bagian HRD PT. Daichindo Sukses Mandiri Bekasi, 2020.

Data yang diperoleh pada bagian HRD PT. Daichindo Sukses Mandiri Bekasi menunjukkan selama tahun 2020 karyawan yang keluar dari perusahaan paling banyak adalah sebesar 12 karyawan pada bulan Maret 2020. Meningkatnya jumlah karyawan yang keluar setiap bulannya

menunjukkan komitmen organisasi yang rendah. Hal tersebut dikarenakan motivasi kerja karyawan yang kurang.

Berdasarkan uraian di atas, membuat penulis tertarik untuk meneliti sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dengan motivasi kerja, dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening PT. Daichindo Sukses Mandiri Bekasi”**.

1.2 Ruang Lingkup

Agar permasalahan tidak menyimpang dari apa yang diharapkan, maka perlu adanya pembatasan masalah yang berguna untuk memudahkan penulis dalam melaksanakan penelitian. Maka penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti secara garis besar membahas mengenai analisis pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening PT. Daichindo Sukses Mandiri Bekasi. Maka dalam penelitian ini peneliti membatasi permasalahan sebagai berikut :

1. Masalah yang diteliti dibatasi pada gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi melalui motivasi kerja.
2. Obyek penelitian pada PT. Daichindo Sukses Mandiri Bekasi.
3. Subyek penelitian pada karyawan PT. Daichindo Sukses Mandiri Bekasi.
4. Waktu penelitian ini adalah 4 bulan yang dimulai dari penyusunan proposal hingga pelaksanaan penelitian.

1.3 Perumusan Masalah

Data yang diperoleh dari bagian HRD PT. Daichindo Sukses Mandiri Bekasi menunjukkan selama tahun 2020 rata-rata terdapat karyawan yang keluar dari perusahaan. Tingginya karyawan yang keluar menunjukkan komitmen organisasi yang rendah. Hal tersebut dikarenakan motivasi kerja karyawan yang kurang karena sering mendapatkan teguran dari atasan saat bekerja, karena sering bergurau dengan rekan kerja. Hal itu terjadi karena kualitas produk yang dihasilkan tidak sesuai dengan target perusahaan. Gaya kepemimpinan manajer yang hanya menghukum tanpa memberi solusi juga menjadi penyebab rendahnya komitmen karyawan. Demikian halnya dengan aspek budaya organisasi, dimana tidak terdapat budaya seperti berdoa bersama sebelum bekerja menjadikan karyawan kurang bersemangat dalam bekerja. Berdasarkan uraian diatas pertanyaan penelitian yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pada PT. Daichindo Sukses Mandiri Bekasi?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja pada PT. Daichindo Sukses Mandiri Bekasi?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pada PT. Daichindo Sukses Mandiri Bekasi?
4. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada PT. Daichindo Sukses Mandiri Bekasi?
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Daichindo Sukses Mandiri Bekasi?

6. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi melalui motivasi kerja pada PT. Daichindo Sukses Mandiri Bekasi?
7. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi melalui motivasi kerja pada PT. Daichindo Sukses Mandiri Bekasi?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pada PT. Daichindo Sukses Mandiri Bekasi.
2. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja pada PT. Daichindo Sukses Mandiri Bekasi.
3. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pada PT. Daichindo Sukses Mandiri Bekasi.
4. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada PT. Daichindo Sukses Mandiri Bekasi.
5. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Daichindo Sukses Mandiri Bekasi.
6. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi melalui motivasi kerja pada PT. Daichindo Sukses Mandiri Bekasi.
7. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi melalui motivasi kerja pada PT. Daichindo Sukses Mandiri Bekasi.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis. Manfaat penelitian tersebut terurai sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat berguna untuk mengembangkan ilmu dan pengetahuan khususnya dibidang Sumber Daya Manusia dan menerapkan teori-teori yang diperoleh selama masa perkuliahan serta memperluas wawasan dan analisa peneliti, juga sebagai informasi hasil penelitian dan memunculkan ide-ide penelitian baru lainnya yang bermanfaat bagi kemajuan bersama.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pimpinan

Diharapkan dapat memberikan masukan berharga untuk organisasi agar dapat menjadi organisasi yang lebih baik lagi dalam pengelolaan manajemen Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi Penulis

Dapat menambah pembelajaran dalam hal sumber daya manusia. Dapat menambah pembelajaran dalam hal budaya organisasi. Dapat menambah pembelajaran dalam hal kepemimpinan. Dapat menambah wawasan dalam hal komitmen karyawan pada sebuah organisasi.

c. Bagi Perusahaan

Agar mengelola sumber daya manusia lebih baik. Dapat menjadi referensi agar budaya organisasi ditingkatkan. Dapat menjadi referensi

agar kepemimpinan dimaksimalkan. Dapat menjadi referensi agar komitmen karyawan dalam organisasi ditingkatkan.

