

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Masa menuju *Society 5.0* ditandai dengan adanya perkembangan *Artificial Intelligence, Robotics, Automation, Big Data*, serta *Internet of Things*. *Society 5.0* ini mengandalkan proses integrasi yang baik antara dunia nyata di mana manusia berada dengan dunia maya di mana informasi disimpan dengan memanfaatkan teknologi. Pemanfaatan ini didasari oleh revolusi industri 4.0 dan berbagai teknologi yang menjadi dasarnya. Di era saat ini perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan berkembang sangat cepat. Dalam hal ini internet menjadi komponen penting dalam kehidupan sehari-hari. Penggunaan internet pun terus meningkat hari demi hari. Perkembangan internet ini berdampak pula pada perkembangan bisnis sehingga bisnis dapat meluas menjadi lebih menarik dan populer. Agar dapat memenangkan pada persaingan pada *society 5.0* dibutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten dalam bidangnya (Febriana et al., 2023).

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi, dimana karyawan memiliki peran yang besar dalam melaksanakan kegiatan yang ada pada suatu perusahaan tersebut. Keberhasilan suatu pembangunan tidak lagi dilihat atau diukur dari aspek ekonomi saja, akan tetapi dapat dilihat dari aspek peningkatan kualitas dari SDM dalam menentukan seberapa besar pembangunan itu sehingga terjadinya peningkatan kualitas dari SDM, konsep penanaman modal yang

berbentuk SDM yang berarti bahwa manusia berinvestasi pada dirinya sendiri dalam bentuk pelatihan, pendidikan, atau kegiatan lain yang dapat peningkatan yang dicapai di masa mendatang serta bertambahnya pendapatan. Investasi merupakan aset yang bisa mendapatkan pendapatan yang diperoleh oleh seseorang kedepannya, inilah yang dinamakan dengan modal. Modal dalam SDM yang dimaksud disini adalah SDM yang mempunyai kemampuan profesional dan keterampilan teknis tertentu. Kemampuan profesional seperti meningkat jika karyawan memiliki komitmen untuk tetap berada di organisasi (Permana et al., 2023).

Komitmen organisasi merupakan dorongan yang terbentuk dalam diri individu dan menjadi penunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan yang akan dicapai dan akan lebih mendahulukan kepentingan organisasi. Komitmen akan terwujud apabila karyawan sadar terhadap hak dan kewajiban dalam organisasi dan melihat bahwa tujuan organisasi tercapai karena adanya kerja sama antara setiap individu dan organisasi. Karyawan akan memberikan sikap loyalitas dan suka rela terhadap perusahaan dalam setiap kondisi (Mufarrohah & Sumartik, 2022).

Beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi antara lain kepemimpinan, kompetensi dan motivasi kerja (Wahyudi & Salam, 2020:74). Faktor pertama adalah kepemimpinan, kepemimpinan menyangkut sebuah proses pengaruh sosial yang dalam hal ini pengaruh yang sengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas–aktivitas serta hubungan–hubungan di dalam sebuah kelompok. Kepemimpinan adalah cara atau gaya yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi pengikut atau

bawahannya dalam melakukan kerja sama mencapai tujuan yang telah ditentukan (Koniswara & Lestari, 2019).

Faktor yang kedua kompetensi. Kompetensi merupakan suatu keahlian yang dimiliki oleh setiap individu dalam melakukan suatu tugas atau pekerjaan pada bidang tertentu, sesuai dengan jabatan yang sudah diberikan, dan kompetensi tidak melulu diartikan sebagai pengetahuan atau keahlian seseorang untuk mengerjakan apa yang diketahuinya, sehingga mampu memberikan manfaat pemahaman yang baik akan fungsi dan kompetensi yang memadai dari seorang karyawan akan menumbuhkan komitmen tinggi terhadap organisasi (Purba et al., 2022).

Faktor yang terakhir adalah motivasi kerja. Motivasi yang kuat dapat meningkatkan komitmen seseorang terhadap pekerjaannya, karena dorongan internal yang tinggi membuat individu lebih bersemangat dalam mencapai tujuan. Ketika seseorang termotivasi, mereka cenderung lebih berfokus pada tanggung jawab mereka, yang pada gilirannya memperkuat rasa keterikatan pada organisasi. Motivasi juga mempengaruhi keinginan untuk tetap bertahan dan berkembang di lingkungan kerja, sehingga menciptakan loyalitas jangka panjang (Zahira et al., 2023).

PT. Alesta Fashion Jepara merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang usaha pembuatan pakaian wanita yang ada di Jepara. Untuk mendukung usaha PT. Alesta Fashion Jepara dalam pengendalian persediaan bahan baku mentah di perlukan data yang tepat, baik dari segi waktu dan biaya dengan kata lain pengelolaan persediaan yang efektif dan efisien. Ketepatan perusahaan dalam memilih pengelolaan persediaan akan

menjadikan proses produksi perusahaan lebih efektif dan efisien, dengan proses produksi yang efektif dan efisien ini akan mempengaruhi harga jual yang lebih murah dan akan berdampak dalam kegiatan pemasaran dan keputusan pembelian konsumen. Komitmen yang tinggi dari karyawan untuk tetap berada di dalam perusahaan diperlukan agar tujuan perusahaan tercapai. Namun fakta di lapangan menunjukkan hal yang berbeda yang bisa dilihat dalam tabel 1 berikut:

Tabel 1.1

Jumlah Karyawan yang *Resign* dari PT. Alesta Fashion Jepara Tahun 2024

No	Bulan	Jumlah Karyawan Awal Bulan	Karyawan <i>Resign</i>	Karyawan Baru	Jumlah Karyawan Akhir Bulan
1.	Januari	206	5	8	209
2.	Februari	203	8	8	203
3.	Maret	205	12	17	210
4.	April	193	6	5	192
5.	Mei	198	10	4	192
6.	Juni	202	9	17	210
7.	Juli	201	8	8	201
8.	Agustus	201	5	0	196
9.	September	199	9	10	200
10.	Oktober	197	6	5	196
11.	November	201	13	4	192
12.	Desember	198	7	10	201
	Rata-rata	200	8	9	200

Sumber: Bagian Karyawan PT. Alesta Fashion Jepara, 2024.

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa tingginya karyawan yang *resign* dari PT. Alesta Fashion Jepara menunjukkan loyalitas sebagai indikator komitmen kerja karyawan belum maksimal. Banyaknya karyawan yang meninggalkan perusahaan menunjukkan bahwa komitmen karyawan

terhadap perusahaan perlu ditingkatkan kembali. Beberapa faktor penyebabnya antara lain gaya kepemimpinan, kompetensi dan motivasi kerja.

Pada faktor gaya kepemimpinan terdapat permasalahan pada indikator kemampuan motivasi yang merupakan kemampuan pimpinan untuk mendorong anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya agar target perusahaan tercapai. Namun kenyataannya terdapat permasalahan yang bisa dilihat pada tabel 1.2 berikut ini:

Tabel 1.2
Target dan Realisasi Produksi PT. Alesta Fashion Jepara 2024

Bulan	Target	Realisasi	Persentase
Januari	20.000	18.639	93,20%
Februari	20.000	19.317	96,59%
Maret	25.000	22.349	89,40%
April	20.000	18.331	91,66%
Mei	20.000	17.349	86,75%
Juni	20.000	18.846	94,23%
Juli	20.000	17.943	89,72%
Agustus	20.000	19.349	96,75%
September	20.000	18.886	94,43%

Sumber: bagian administrasi PT. Alesta Fashion Jepara, 2024.

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa realisasi produksi setiap bulannya pada tahun 2024 belum mampu memenuhi target produksi perusahaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat permasalahan pada gaya kepemimpinan dimana pimpinan PT. Alesta Fashion Jepara belum mampu memotivasi karyawan agar karyawan menggerakkan kemampuannya untuk memenuhi target perusahaan.

Faktor selanjutnya yaitu faktor kompetensi. Data berikut menunjukkan kompetensi karyawan di perusahaan PT. Alesta Fashion Jepara dalam mengoperasikan mesin produksi. Data ini dikategorikan berdasarkan tingkat kelancaran karyawan dalam mengoperasikan mesin, dengan kategori Sangat Lancar, Lancar, dan Kurang Lancar.

Tabel 1.3
Data Kompetensi Karyawan dalam Mengoperasikan Mesin Produksi

Kategori Kelancaran	Jumlah Karyawan	Persentase
Sangat Lancar	88	44%
Lancar	72	36%
Kurang Lancar	40	20%
Total	200	100%

Sumber: bagian administrasi PT. Alesta Fashion Jepara, 2024.

Pada faktor kompetensi, karyawan merasa kurang mampu atau tidak memiliki keterampilan yang sesuai untuk pekerjaan sehingga merasa tidak percaya diri dan tidak termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal. Penjelasan data tersebut yaitu kategori kurang Lancar (40 Karyawan, 20%) yakni karyawan dalam kategori ini menunjukkan bahwa mereka kurang terampil dalam mengoperasikan mesin produksi. Karyawan sering membuat kesalahan yang mempengaruhi efisiensi dan kualitas produksi. Adapun data yang berkaitan dengan Tingkat kesalahan karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 1.4

Jumlah Produk *Reject* PT. Alesta Fashion Jepara Periode 2024

Bulan	Realisasi	Produk <i>Reject</i>	Persentase
Januari	18639	150	0.8%
Februari	19317	160	0.8%
Maret	22349	168	0.8%
April	18331	172	0.9%
Mei	17349	185	1.1%
Juni	18846	157	0.8%
Juli	17943	160	0.9%
Agustus	19349	192	1.0%
September	18886	195	1.0%

Sumber: bagian administrasi PT. Alesta Fashion Jepara, 2024.

Berdasarkan tabel 1.4 menunjukkan bahwa terdapat jumlah produk yang gagal/*reject* setiap bulannya. Karyawan memerlukan pelatihan tambahan dan pengawasan yang lebih ketat untuk meningkatkan kompetensi mereka. Permasalahan pada variabel motivasi kerja adalah sebagai berikut ini:

Tabel 1.5

Data Gaji Karyawan PT. Alesta Fashion Jepara Tahun 2023

Besar Gaji	Jumlah Karyawan (Orang)	Persentase
Kurang dari UMR	178	89%
Sesuai UMR	22	11%
Total	200	100%

Sumber: bagian administrasi PT. Alesta Fashion Jepara, 2024.

Berdasarkan tabel 1.5 tersebut menunjukkan bahwa dari 200 orang karyawan hanya 22 karyawan yang memperoleh gaji sesuai UMR. Sedangkan 178 orang lainnya memperoleh gaji dibawah UMR. Hal tersebut

menunjukkan adanya permasalahan pada motivasi kerja, dimana motivasi karyawan dalam bekerja masih kurang karena gaji yang diperoleh masih di bawah upah minimum regional (UMR).

Research gap dari penelitian terdahulu pada variabel gaya kepemimpinan, penelitian yang dilakukan Seprianto & Kurniawan (2019), Yani (2019) serta Mufarrohah & Sumartik (2022) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Budiman et al., (2023) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Penelitian yang dilakukan Purba et al., (2022), Anggraini & Fauzan (2022) serta Tsani & Prasetyo (2020) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Permana et al., (2023) yang menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Tsani & Prasetyo (2020), Zahira et al., (2023) serta Mustakim & Yurnalis (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Purba et al., (2022) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan pada latar belakang dan permasalahan tersebut, maka perlu dilakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Gaya Kepemimpinan,**

Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Alesta Fashion Jepara.

1.2 Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ini:

1. Variabel independen terdiri dari gaya kepemimpinan, kompetensi dan motivasi kerja, variabel dependen adalah komitmen organisasi
2. Penelitian mengambil obyek pada PT. Alesta Fashion Jepara.
3. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Alesta Fashion Jepara sejumlah 134 karyawan.
4. Penelitian ini akan dilakukan selama 1 bulan setelah proposal disetujui.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas terdapat permasalahan antara lain:

1. Adanya karyawan yang *resign* dari PT. Alesta Fashion Jepara menunjukkan komitmen kerja karyawan belum maksimal (Tabel 1.1).
2. Pimpinan PT. Alesta Fashion Jepara belum mampu memotivasi karyawan agar karyawan menggerakkan kemampuannya untuk memenuhi target perusahaan (Tabel 1.2).
3. Terdapat karyawan yang kurang lancar dalam mengoperasikan mesin produksi sehingga mengganggu proses produksi di perusahaan (Tabel 1.3).
4. Motivasi karyawan dalam bekerja masih kurang karena gaji yang diperoleh masih di bawah upah minimum regional (UMR) (Tabel 1.5).

Berdasarkan perumusan masalah diatas maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pada PT. Alesta Fashion Jepara?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap komitmen organisasi pada PT. Alesta Fashion Jepara?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Alesta Fashion Jepara?
4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi secara simultan pada PT. Alesta Fashion Jepara?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka adapun tujuan penelitian ini yaitu :

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pada PT. Alesta Fashion Jepara.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap komitmen organisasi pada PT. Alesta Fashion Jepara.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Alesta Fashion Jepara.

4. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi secara simultan pada PT. Alesta Fashion Jepara.

1.5 Kegunaan Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan memperkaya referensi pustaka bagi penulis maupun pembaca yang berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Alesta Fashion Jepara, serta nantinya dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan atau bahan pertimbangan bagi PT. Alesta Fashion Jepara untuk meningkatkan komitmen organisasi melalui gaya kepemimpinan, kompetensi dan motivasi kerja.