

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pada era globalisasi di Indonesia, pada sektor industri retail persaingan bisnis semakin ketat. Dalam perkembangan organisasi sumber daya manusia merupakan hal penting dan merupakan peranan utama di organisasi. Sumber daya manusia memiliki pengertian pekerjaan yang diberikan di dalam proses produksi karena itu SDM menggambarkan kualitas seseorang dalam beberapa waktu tertentu dalam menghasilkan barang dan jasa, selanjutnya SDM memiliki pengertian manusia yang mampu melaksanakan kegiatan ekonomis dan mampu bekerja untuk menghasilkan barang dan jasa. Dalam hal ini bagaimana cara menghasilkan kebutuhan masyarakat melalui industri.

Organisasi adalah kegiatan manusia yang bekerja secara bersama-sama dalam mencapai satu tujuan, organisasi terbentuk melalui suatu koordinasi rasional di setiap individu untuk mencapai tujuan organisasi melalui pembagian kerja juga tanggung jawab masing-masing individu, organisasi memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhan. Oleh karena itu dengan organisasi pekerja harus mampu menjadi yang terbaik dan juga membuat kondusif kondisi di dalam pekerjaan. Dengan kondisi seperti itu para pekerja tidak akan merasakan kejenuhan dan malas dalam bekerja. Dapat disimpulkan organisasi harus memiliki sumber daya yang berkualitas dan memiliki daya saing tinggi agar mampu membawa organisasi mencapai tujuannya.

Sumber daya manusia perlu dijaga, dipertahankan, diperhatikan dan dikembangkan karena merupakan faktor yang menggerakkan organisasi. Komitmen karyawan terhadap organisasi juga sangat dibutuhkan untuk bias bersaing dengan pangsa pasar yang ada, oleh karena itu perlu diterapkan komitmen organisasi pada setiap karyawan.

Komitmen karyawan terhadap organisasi adalah hal yang penting dan juga mendasar bagi sebuah organisasi. Karena komitmen karyawan sangat diperlukan untuk menghadapi persaingan dalam merebutkan pasar. Dari beberapa hasil penelitian terdahulu salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah kepemimpinan. Hal ini dikarenakan untuk membentuk dan memelihara komitmen organisasi diperlukan peran dari seorang pemimpin dan kepemimpinan yang efektif menjadi faktor utama.

Setiap organisasi memiliki individu yang pemikiran dan tujuan yang berbeda-beda. Maka dari itu seorang pemimpin harus mampu menyelaraskan persepsi dan juga cara pandang karyawan dalam rangka mencapai tujuan organisasi, dengan melalui dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya, memberikan motivasi, memberi pengarahan dan bimbingan yang baik saat bekerja sehingga terjalin hubungan antar pemimpin dan bawahnya yang dapat membuat efektif dan efisien di perusahaan. Lodge dan Derek menyebutkan perilaku pemimpin memiliki dampak yang signifikan terhadap sikap, perilaku dan kinerja karyawan. Karena itu kepemimpinan memiliki peranan yang sangat penting di sebuah organisasi untuk mengatur kinerja karyawannya.

Tercapainya tujuan dari sebuah perusahaan dipengaruhi juga oleh peran pemimpin dalam pengelola sumber daya perusahaan dan melaksanakan aktivitas secara baik. Disini pemimpin yang efektif mampu membuat para anggotannya mencapai kinerja yang optimal.

Seorang pemimpin sangat penting dalam komitmen organisasi diperlukan terutama pemimpin yang efektif. Kepemimpinan yang efektif bisa membantu organisasi untuk bisa bertahan dalam situasi ketidakpastian dimasa yang akan datang. (Katz and Khan 1978; Koh et al. 1995; Mowday et al. 1982). Untuk lebih memahami tentang teori kepemimpinan serta bagaimana kepemimpinan yang efektif, Burns (1978) telah membagi bahasan tentang kepemimpinan berdasarkan gaya kepemimpinannya ke dalam 2 katagori, yaitu kepemimpinan transformasional (*transformational leadership*) dan kepemimpinan transaksional (*transactional leadership*).

Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang memiliki karismatik, menciptakan visi dan dapat memberi motivasi pada para karyawan untuk berprestasi. Kepemimpinan transformasional terbagi ke dalam 4 dimensi yaitu : *idealized influence, intellectual stimulation, inspirational motivation, dan individual consideration* (Bass dan Avolio, 1994)

Selain kepemimpinan, faktor lingkungan kerja juga mempengaruhi komitmen organisasi. lingkungan kerja adalah lingkungan psikologis di organisasi yang berpengaruh pada para karyawan dan bias mempengaruhi perilaku dalam bekerja (Ahyari, 1999).

Lingkungan kerja didalam perusahaan harus diperhatikan oleh manajemen. Karena lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap para pekerja dalam melakukan tugasnya, karena lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan akan membuat kinerja pekerja meningkat. Lingkungan kerja harus dibuat sedemikian mungkin agar hubungan antara pekerja dan kenyamanan baik sehingga para pekerja mampu bekerja secara optimal, karena lingkungan kerja juga berhubungan dengan emosi para pekerja, jika pekerja menyenangi lingkungannya maka pekerja akan merasa nyaman dan betah sehingga akan bertahan di tempat kerja dan mampu bekerja secara efektif dan efisien dalam waktu kerjanya. Maka dari itu lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. (Isyandi, 2004)

Komitmen organisasi dapat dilihat dari kinerja seorang karyawan itu sendiri, dalam artian komitmen tersebut dapat dilihat dari kehadirannya dalam pekerjaan dan pencapaian target karyawan tersebut.

Matahari Departemen Store adalah perusahaan yang melayani di bidang retail yang menyediakan berbagai macam produk dan memberi pelayanan terbaik bagi para konsumen. Untuk menjadi seperti itu dibutuhkan juga para perkerja yang

memiliki kualitas terbaik untuk menjadikan kinerja yang baik. Matahari Departement Store mengharuskan para pekerjanya untuk bekerja lebih efektif dan efisien untuk mencapai target atau tujuan dari perusahaan. Dalam sautu divisi biasanya sudah ditentukan target yang harus dipenuhi dalam satu periode baik periode harian, mingguan, hingga tahunan.

Berdasarkan survey awal yang dilakukan mendapatkan informasi melalui pengisian kuuesioner kepada SPG di Matahari Departemen Store Ujungberung Town Square (UBERTOS). Walaupun baru beberapa tahun buka tapi ada karyawan yang merasa lelah dengan pekejaan yang dilakukan, dan peneliti menemukan ada karyawan yang kurang puas dalam melakukan perkerjaannya. Sehingga beberapa karyawan dalam melayani konsumen terlihat tidak memberikan hal yang terbaik dalam artian tidak ramah dan kurang responsive terhadap konsumen. Hal ini mengidikasikan karyawan yang kurang puas terhadap pekejaannya. Sehingga menjadikan faktor para pekerja untuk mencari pekerjaan lain di luar pekerjaan ini.

Tabel 1.1
Komitmen organisasi di Matahari Departement Store Ujungberung
Town Square (UBERTOS)

VARIABEL Y (KOMITMEN ORGANISASI)								
No	Dimensi	Jawaban					Total	Rata-rata
		SS	S	N	TS	STS		
1	Komitmen Afektif	2	1	4	0	0	26	3.7
2	Komitmen Berkelanjutan	0	2	3	2	0	21	3
3	Komitmen Normatif	0	4	3	0	0	25	3.5
Jumlah Skor Rata-rata								3.4

Peneliti memiliki alasan dalam melakukan penelitian di Matahari Departemen Store Ujung Berung Bandung karena belum adanya yang melakukan penelitian model kepemimpinan transformasional dan lingknngan kerja terhadap komitmen di Matahari Departemen Store Ujung Berung Bandung setelah itu permasalahan juga

diperkuat dengan mini survey yang dilakukan peneliti pada beberapa sampel mengenai kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi. Mini survey ini peneliti lakukan dengan membuat kuesioner tertutup yang pada hasilnya didapatkan adanya permasalahan pada cara kepemimpinan dan lingkungan sehingga terjadi penurunan tingkat komitmen organisasi para karyawan Matahari Departemen Store Ujung Berung Bandung.

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan nilai rata-rata keseluruhan mengenai komitmen organisasi karyawan di Matahari Departement Store Ujungberung Bandung sebesar 3.4. hal ini menunjukkan masih kurangnya komitmen karyawan terhadap perusahaan. Di indikator komitmen berkelanjutan berada di angka 3 yang artinya kurangnya komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Tabel 1.2
Data Turnover Karyawan
Pada Matahari Department Store Tahun

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Keluar	(%) Karyawan Keluar
2018	475	110	23%
2019	475	122	25,5%

Sumber : HRD Matahari Departement Store

Berdasarkan tabel diatas bisa diketahui bahwa terjadi kenaikan turnover setiap tahunnya pada karyawan di Matahari Department Store. Dengan tingginya tingkat turnover bisa menjadikan kurangnya komitmen karyawan terhadap perusahaannya yang bisa di sebabkan oleh pengaruh kepemimpinan maupun dengan lingkungan kerjanya.

Berdasarkan keterangan tersebut perusahaan dituntut untuk mengelola SDM sebaik mungkin sehingga dapat mencapai tujuan secara efektif dengan selalu melakukan penerimaan, penyeleksian dan mempertahankan SDM yang potensial agar tidak berdampak pada perkembangan perusahaan.

Maka dari itu, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI (STUDI KASUS MATAHARI DEPARTEMENT STORE UJUNG BERUNG)”**

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang tersebut, maka identifikasi masalah yang muncul ada beberapa permasalahan yang dapat diidentifikasi dibawah ini:

1. Rendahnya komitmen yang di miliki karyawan untuk loyal berada di perusahaan.
2. Kurangnya hubungan antara pemimpin dan karyawan sehingga mengurangi dorongan karyawan untuk tetap berada di perusahaan.
3. Beberapa fasilitas masih belum sesuai harapan karyawan
4. Masih terdapat karyawan yang kurang efektif dan effesien dalam memanfaatkan jam kerjanya, sehingga tidak menyelesaikan tugasnya.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan tranformasional berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan pada Matahari Departemen Store UjungBerung?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan pada Matahari Departemen Store Ujung Berung ?
3. Berapa besar gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Matahari Departemen Store Ujung Berung?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi karyawan
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan
3. Berapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak diantaranya:

1. Aspek Teoritis
 - a. Memberikan masukan untuk mengembangkan ilmu manajemen khususnya teori kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan komitmen organisasi.
 - b. Memberikan wawasan dan pengetahuan yang bermanfaat kepada mahasiswa dan penulis lainnya yang ingin meneliti tentang kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi.
2. Aspek Praktis
 - a. Memberikan saran dan rekomendasi yang berguna bagi instansi dalam meningkatkan komitmen organisasi melalui kepemimpinan dan lingkungan kerja.
 - b. Memberikan masukan kepada bagian SDM dan Umum Matahari Departement Store UBERTOS Ujungberung Bandung, dalam rangka meningkatkan komitmen organisasi.

F. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi

Mintzberg dalam Davis and Newstorm (2001) menegaskan bahwa peran kepemimpinan merupakan peran yang paling penting dari semua peran yang ada dalam organisasi. Pada kondisi persaingan yang ketat, salah satu target yang harus dicapai dalam proses kepemimpinan adalah mempengaruhi bawahannya tentang bagaimana perusahaan bisa mengimplementasikan proses produksi secara lebih murah, lebih baik dan lebih cepat (*cheaper, better, and faster*) dibandingkan dengan kompetitornya.

kepemimpinan terbukti memiliki dampak yang signifikan terhadap komitmen organisasional (Shirbagi, 2007). Hasil studi ini memperluas temuan hasil penelitian Cardona and Lagomarsino (2003) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Responden dalam penelitian yang dilakukan oleh Cardona and Lagomarsino adalah dokter di rumah sakit, sementara responden yang digunakan dalam studi ini adalah karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa temuan hasil studi selain berlaku pada karyawan dengan tingkat pendidikan minimal sarjana dengan pendapatan relatif besar, juga berlaku pada karyawan dengan tingkat pendidikan tertingginya adalah sekolah menengah atas dan dengan pendapatan yang relatif kecil.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Selain kepemimpinan, lingkungan kerja juga merupakan faktor penting yang menentukan kehidupan suatu organisasi. Lingkungan kerja adalah lingkungan psikologis dalam organisasi yang dirasakan oleh para pekerja atau anggota organisasi dan dianggap dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pekerja terhadap pekerjaannya (Ahyari, 1999). Lingkungan kerja mencerminkan kondisi internal suatu organisasi karena lingkungan kerja hanya dapat dirasakan oleh anggota organisasi tersebut, dan dapat

menjadi sarana untuk mencari penyebab perilaku negatif yang muncul pada karyawan.

Komitmen organisasional ikut dipengaruhi oleh lingkungan tempat seorang karyawan bekerja. Jika lingkungan kerja tersebut kurang menunjang, misalnya fasilitas kurang, hubungan kerja kurang harmonis, jaminan sosial dan keamanan kurang, maka secara otomatis komitmen karyawan terhadap organisasi menjadi makin luntur (Kuntjoro, 2002). Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh McGuire and McLaren (2009) yang menyatakan bahwa lingkungan fisik berhubungan positif dengan komitmen karyawan. Selain itu dalam penelitian ini juga diungkapkan hasil penelitian lain yang menyatakan bahwa penyediaan peralatan yang tidak memadai dan kondisi kerja yang buruk mempengaruhi komitmen karyawan dan niat untuk tetap di organisasi (McGuire and McLaren, 2009). Dari perspektif keamanan, McGuire and McLaren (2009) menunjukkan bahwa kondisi lingkungan mempengaruhi persepsi keselamatan karyawan, yang berdampak terhadap komitmen karyawan.

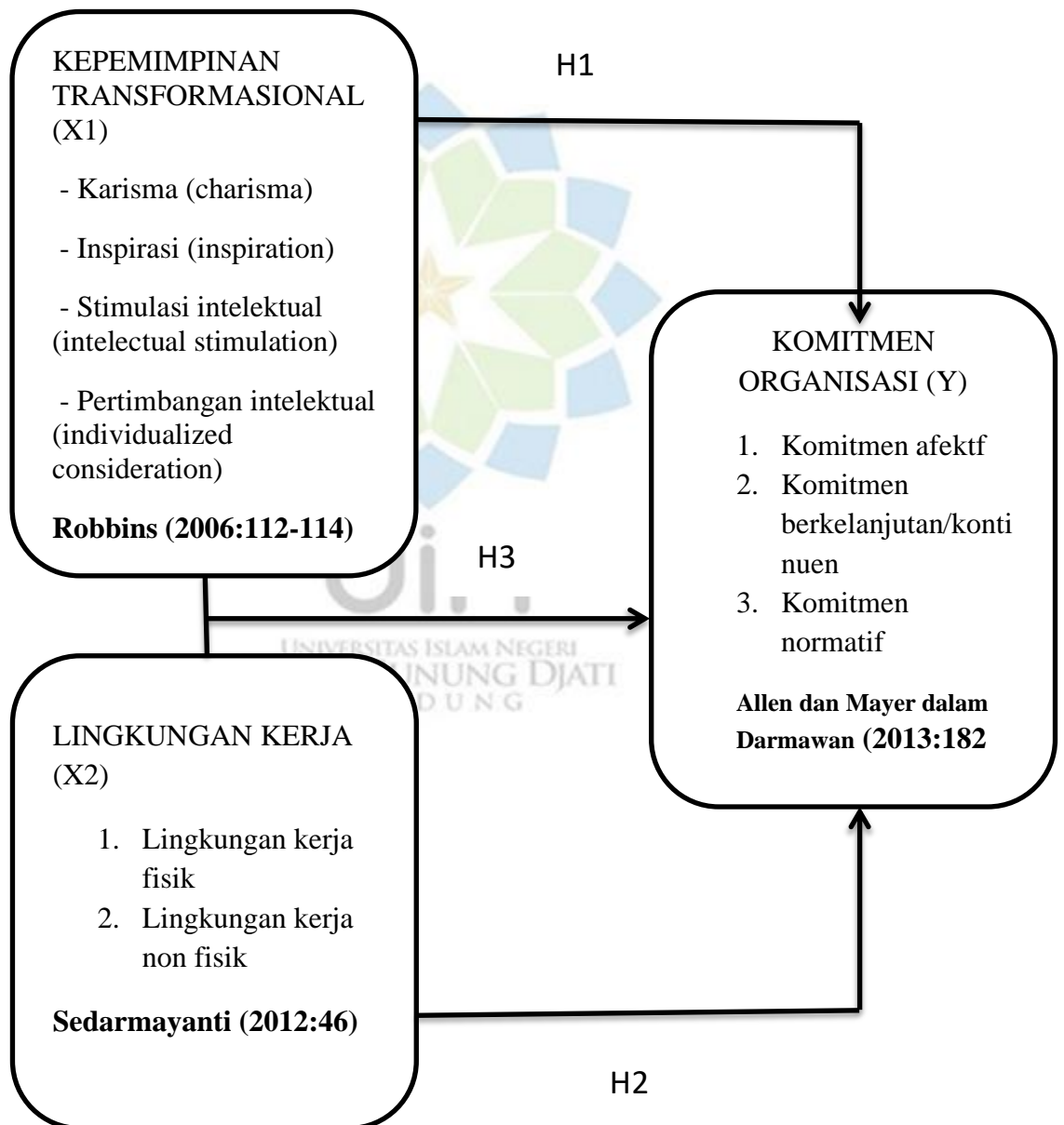
3. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Dari pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi. Pernyataan tersebut diperkuat dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ahmad Shalahuddin (2013) dalam penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitemen Organisasional Dan Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Djantin Di Kalimantan Barat. Menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan simultan antara gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi.

Pada penelitian ini menyatakan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan transformasional yan diterapkan semakin baik juga

komitemen karyawan terhadap perusahaan. Dan juga semakin baik lingkungan kerja disekitar karyawan semakin baik juga tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaannya.

Gambar 1.1
Kerangka Penelitian



Sumber : Ditulis Oleh Peneliti (2020)

Beberapa bahan pertimbangan dalam penelitian ini salah satunya berasal dari penelitian terdahulu dengan judul-judul dan makna yang berkaitan dengan judul penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.3
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti/ Tahun	Judul dan Variabel	Hasil
1	2	3	4
1	Nina Zahra (2015)	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi melalui aspek kepuasan dan kepercayaan pada sektor perbankan	Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi didukung dan dimoderasi oleh variabel aspek kepuasan dan kepercayaan.
2	Fifi Nurafiah (2012)	Pengaruh kepemimpinan Transformasional terhadap komitmen organisasional pada PT. Bank XYZ, Tbk Cabang tanggerang	Terdapat pengaruh positif dengan tingkat yang kuat dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional
3	Made Subudi (2019)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Melalui Mediasi Kepuasan Kerja	kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepemimpinan

		 <p>transformasional berpengaruh positive dan signifikan terhadap komitmen organisasional, kepuasan kerja berpengaruh positive dan signifikan terhadap komitmen organisasional, serta kepuasan kerja dapat memediasi kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional pada Instansi Badan Pendapatan Daerah Provinsi Bali.</p>	
4	Tita Isni Alvina	<p>Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening</p>	<p>variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerjadan komitmen organisasional, variabel kepuasan kerja</p>

			berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, selain itu kepuasan kerja terbukti memediasi pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasional pada karyawan bagian produksi PT. Apac Inti Corpora, Bawen
5	Gerry Wowor (2012)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan Media Cahaya Pagi	penelitian tersebut menjelaskan bahwa variable lingkungan kerja memiliki hubungan yang cukup kuat dan positif terhadap komitmen organisasi
6	Rohman, O. O.	Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Amanda Brownies Bandung (Amanda Pusat)	Dalam penelitian ini menghasilkan bahwa komitmen organisasi, lingkungan kerja dan kinerja dikatakan kurang baik. Komitmen organisasi dan lingkungan kerja

			<p>memberi pengaruh terhadap kinerja sebesar 77,1%.</p> <p>Variable X yang berpengaruh besar adalah lingkungan kerja yaitu 51,4% dan komitmen organisasi yaitu 25,8%</p>
7	Septiani, E.	<p>Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dua Puskesmas Di Kabupaten Bandung Selatan)</p>	<p>Variable komitmen organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Memiliki pengaruh sebesar 87,1%, pengaruh terbesar datang dari variable lingkungan kerja sebesar 57,1% sedangkan komitmen organisasi sebesar 30%.</p>
8	Shalahuddin, A.	<p>Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan Pt. Sumber Djantin Di Kalimantan Barat</p>	<p>Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional (Y1) karyawan bagian produksi PT. Sumber</p>

			<p>Djantin Kalbar dengan arah hubungan yang positif.</p> <p>2. Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional karyawan (Y1) PT. Sumber Djantin Kalimantan Barat dengan arah hubungan yang positif</p>
--	--	--	--

Secara umum hasil penelitian terdahulu dari table diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Adapun perbedaan antara penelitian-penelitian tersebut dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu:

Pertama yaitu terkait dengan perbedaan penelitian-penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah obyek penelitian pada penelitian terdahulu berbeda dengan obyek penelitian peneliti dan perbedaan yang kedua adalah tahun yang diteliti oleh peneliti.

G. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2007), Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, dikarenakan jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan

data. Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah peneliti kemukakan, peneliti mengajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

Hipotesis 1

H_1 : Terdapat pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi

Hipotesis 2

H_2 : Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi

Hipotesis 3

H_3 : Terdapat pengaruh antara Kepemimpinan transformasioanal dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organsasi

