

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Penelitian

Pada era modern sekarang ini perubahan didalam perusahaan selalu berubah dengan sangat cepat dengan berbagai macam-macam tantangan yang ada didalam perusahaan. Untuk dapat mengimbangi hal tersebut perusahaan harus memiliki strategi-strategi perencanaan yang tepat demi dapat bersaing dan maju dari perusahaan yang lain. Strategi-strategi perencanaan tersebut tidak terlepas dari sistem manajemen dan peran pemimpin untuk bisa mengatur dan mengawasi perkembangan perusahaan atau organisasinya, sehingga organisasi yang dikendalikan bisa berkembang dengan baik.

Dalam mengatur anggota atau tenaga kerja, organisasi dapat mengorganisir melalui sistem manajemen sumber daya manusia atau dengan sebutan lain didalam masing-masing organisasi dengan makna yang sama. Manajemen sumber daya manusia disingkat menjadi MSDM adalah suatu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama didalam perusahaan menjadi maksimal. Salah satu yang menjadi hal pentingnya dibentuk bagian sumber daya manusia ini adalah untuk menyediakan anggota organisasi yang berkualitas serta mempunyai

komitmen pada organisasi sehingga perusahaan dapat bekerja dan menjalankan program-program yang telah dibuat sehingga dapat tercapai tujuan bersama-sama.

Gaya Kepemimpinan (*Leadership style*) yang diterapkan para pemimpin dalam organisasi sangat penting berkaitan dengan komitmen organisasi para anggota terhadap organisasi. Sehingga dengan memiliki pekerjaan yang loyal maka akan mempermudah organisasi dalam menjalankan tugas dan mencapai tujuan. Pengaruh Gaya Kepemimpinan sangat besar dalam perkembangan organisasi dan untuk para anggota agar bekerja sesuai dengan program yang telah ditetapkan, Gaya Kepemimpinan yang kurang tepat dalam penerapannya akan kurang meningkat dalam kinerja anggota dalam melakukan aktivitas-aktivitasnya.

Hasibuan (2016:171) mengemukakan tiga dimensi *leadership style* yaitu kepemimpinan otoriter (*Authoritarian Leadership*), kepemimpinan demokrasi (*Democratic Leadership*), kepemimpinan partisipatif (*Participatory Leadership*). Gaya kepemimpinan otoriter (*Authoritarian Leadership*) dalam jenis ini pimpinan memperlakukan bawahannya secara sewenang-wenang, karena menganggap dirinya orang paling berkuasa, bawahannya digerakan dengan jalan paksa, sehingga para pekerja dalam melakukan pekerjaannya bukan karena ikhlas melakukan pekerjaannya, melainkan karena takut. Kepemimpinan demokrasi (*Democratic Leadership*) adalah kepemimpinan mau bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan

dilakukan ditentukan bersama antara pimpinan dan bawahan. Kepemimpinan partisipatif (*Participatory Leadership*) ini berkonsultasi dengan bawahan dan menggunakan saran mereka sebelum mengambil suatu keputusan.

Komitmen Organisasi (*Organizational commitment*) merupakan sifat hubungan antara individu dengan organisasinya, dimana individu mempunyai keyakinan diri terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, adanya kerelaan untuk menggunakan tenaga dan pikirannya secara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasinya. Dalam hal tersebut membuat individu berharap menjadi anggota dan bagian dari organisasinya agar dapat merealisasikan tujuan-tujuan organisasi.

Komitmen Organisasi menjadi suatu hal yang sangat penting bagi sebuah organisasi. Komitmen merupakan sebuah hal yang membuat anggota organisasi untuk tetap tinggal dan mengabdikan dirinya untuk sebuah organisasi dan mengerjakan segala tugas-tugas organisasi dengan sungguh-sungguh. Dalam perusahaan berbagai masalah yang berdatangan tidak akan membuat perusahaan hancur apabila para anggota memiliki Komitmen Organisasi yang tinggi kepada organisasinya, anggota yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasinya akan menumbuhkan rasa empati dalam menjalankan roda keorganisasiannya, tidak meninggalkan organisasi meski ada sebuah permasalahan dan berusaha membantu menyelesaikan permasalahan yang ada. Selain itu Komitmen

Organisasi merupakan sebagai sikap yang menunjukkan loyalitas anggota dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya.

Luthans (2006) komitmen dapat ditinjau dari beberapa dimensi yaitu komitmen normative (*Normative Commitment*), komitmen afektif (*Affective Commitment*) dan komitmen kontinuan (*Continuance Commitment*). Komitmen normatif (*Normative Commitment*) menggambarkan perasaan keterkaitan untuk terus berada didalam organisasi. Anggota organisasi dengan *Normative Commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut. Komitmen afektif (*Affective Commitment*) berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan diorganisasi. Anggota organisasi dengan *Affective Commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan untuk itu. Komitmen kontinuan (*Continuance Commitment*) yang berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasinya. Anggota organisasi dengan *Continuance Commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut.

Ketiga dimensi Komitmen Organisasi tersebut dapat dijadikan landasan untuk meningkatkan kualitas kinerja anggota terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi tersebut. Untuk membantu memperkuat *Organizational Commitment* anggota maka dimensi tersebut diperlukan didalam sebuah organisasi dan memperkuat pendirian anggota didalam organisasi meski organisasi tersebut mempunyai permasalahan, Oleh karena itu ketiga dimensi komitmen perlu menjadi salah satu pilihan untuk diinternalisasikan pada setiap anggota agar mempunyai kinerja yang berkualitas.

Kinerja atau *performance* merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang pegawai telah melaksanakan pekerjaan secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya). Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja pegawainya. Kinerja pegawai mengarah untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas proses perusahaan secara keseluruhan. Kinerja pegawai mengacu pada kegiatan dan tugas-tugas yang dilakukan oleh seorang pegawai secara efisien dan efektif (Ahmad, Farrukh, & Nazir, 2015).

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Berikut ini hasil *mini survey* yang

dilakukan kepada *survey* yang dilakukan kepada pemimpin atau manajer PT Firman Jaya Utama Teknik Karawang:

*Tabel 1.1 Hasil Wawancara Awal*

No.	Pertanyaan	Hasil jawaban responden
1.	Sudah berapa lama pegawai bekerja di perusahaan?	Hampir semua karyawan bekerja selama dua tahun.
2.	Bagaimana pemimpin dalam mengambil sikap kepada pegawai diperusahaan?	Kurangnya sikap empati terhadap pegawai menjadi kekurangan saya, seperti halnya definisi dari pemimpin yaitu dapat mempengaruhi bawahannya, bahwa kepemimpinan diorganisasi ini mampu mempengaruhi orang lain, serta berperilaku baik, tidak mementingkan ego sendiri dan memberi peluang untuk para pegawai untuk berpendapat, itu menjadi hal yang masih saya usahakan terapkan didalam perusahaan ini.
3.	Apabila terdapat masalah didalam perusahaan, sikap seperti apa yang akan anda ambil?	Pemimpin PT Firman Jaya Utama Teknik mengatakan, bahwa ketika ada masalah diperusahaan tidak harus mengikut sertakan pegawai dalam pemecahan masalah.

4.	Hal apa yang membuat pegawai bertahan menjadi pegawai perusahaan?	Pemimpin PT Firman Jaya Utama Tehnik mengatakan pendekatan emosional tidak berpengaruh untuk membuat pegawai tetap bertahan, dan pemimpin bertindak adil tidak membedakan para pekerja sesuai tugas masing-masing pegawai tetap masih ada pegawai yang tidak mengikuti aturan perusahaan.
5.	Bagaimana apabila ada kinerja pegawai yang masih kurang dalam kinerjanya?	Jika terjadi permasalahan tersebut maka pegawai diberikan teguran dan dilakukan evaluasi terlebih dahulu mengenai progress kualitas kinerja pegawai.
6.	Apabila <i>planning</i> tidak sesuai target, hal apa yang anda akan lakukan?	Pemimpin PT Firman Jaya Utama Tehnik mengatakan bahwa <i>planning</i> yang dibuat tidak sesuai target, maka pada evaluasi yang diadakan pada sebulan sekali akan dibahas secara detail, dan membuat konsep agar target dapat tercapai, dengan hanya melibatkan sebagian pegawai.

Sumber: Manajer PT Firman Jaya Utama Tehnik  
Diolah peneliti (2021)

Hasil wawancara yang dilakukan kepada pemilik atau pemimpin di perusahaan. Merupakan permasalahan yang paling serius dalam memimpin usaha bidang jasa, mengingat persaingan ketat dalam peningkatan kualitas perusahaan. Firman Jaya Utama Tehnik merupakan suatu usaha bidang jasa yang memberikan pelayanan berbagai jenis pekerjaan, perusahaan ini di dirikan pada 14 Maret 2017 di Kecamatan Dengklok. PT Firman Jaya Utama Tehnik merupakan Perusahaan yang

memberikan pelayanan berbagai jenis pekerjaan. Dalam persaingan usaha yang sangat ketat di era modern sekarang maka manajer dan sekaligus pemimpin perusahaan mengedepankan kualitas para pekerja mengingat pekerjaan yang bekerja harus memiliki keahlian khusus dalam pelayanan pekerjaan demi citra dan nama baik perusahaan tetap terjaga, sehingga mampu bersaing dengan perusahaan-perusahaan listrik yang lain. Untuk mencapai hal tersebut dipastikan PT Firman Jaya Utama Teknik harus memiliki sumber daya manusia yang berkinerja baik.

Sudah seharusnya setiap pekerja memiliki komitmen organisasi sebagai penunjang kinerja yang baik. Dimana aspek kinerja pegawai yang dinilai pada pelayanan pekerjaan ini yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu kehadiran, dan kerjasama dengan rekan pekerja lainnya, sebagai pendukung untuk meningkatkan kinerja untuk para pekerja dan meningkatkan kualitas pekerja maupun perusahaan itu sendiri guna bisa bersaing dengan yang lainnya.

Persaingan yang kuat didalam dunia bisnis maka pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat agar usaha terus meningkat, tentu dalam memilih gaya kepemimpinan menjadi hal yang sangat penting dalam menciptakan komitmen untuk para pekerja. Sehingga usaha yang didirikan mampu bersaing dengan yang lainnya, dengan meningkat keahlian pada para pegawai, mengingat pekerja lapangan pada perusahaan harus memiliki kemampuan khusus dalam memberikan pelayanan pekerjaan dan ketepatan menyelesaikan pekerjaan, dengan kinerja yang

maksimal sesuai harapan bersama untuk mengembangkan kualitas pegawai. Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti memilih judul skripsi sebagai berikut: **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. FIRMAN JAYA UTAMA TEKNIK KARAWANG”**.

#### **A. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah dalam tulisan ini yaitu sebagai berikut :

1. Masih adanya kekurangan pada gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh manajer perusahaan untuk para pegawainya
2. Adanya pegawai yang tidak memiliki komitmen kerja yang kuat terlihat dari perilaku mereka. Perilaku yang ditunjukkan yaitu pegawai masih menunggu intruksi dari pimpinannya, padahal seluruh pegawai sudah mendapat pembagian tugas. Hal ini membuat pencapaian target kurang maksimal.
3. Masih adanya pegawai yang menggunakan telepon pribadinya di dalam ruangan masing-masing, yang tidak berkaitan dengan urusan pekerjaan. Dengan adanya hal itu menyebabkan urusan pekerjaan sedikit terganggu.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka penulis merumuskan permasalahan dalam tulisan ini yaitu sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di PT. Firman Jaya Utama Teknik Karawang?
2. Bagaimana komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di PT. Firman Jaya Utama Teknik Karawang?
3. Seberapa besar gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di PT. Firman Jaya Utama Teknik Karawang?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, maka penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan memperoleh data tentang permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pegawai dengan tujuan utama yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di PT. Firman Jaya Utama Teknik Karawang
2. Untuk mengetahui pengaruh positif Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai di PT. Firman Jaya Utama Teknik Karawang
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di PT. Firman Jaya Utama Teknik Karawang

#### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian merupakan hal yang diharapkan dari hasil penelitian yang dilakukan. Adapun kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis, bermanfaat sebagai sarana untuk melatih diri dan menguji serta meningkatkan kemampuan berfikir melalui penulisan karya ilmiah. Dan juga menambah ilmu pengetahuan bagi penulis tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai di PT. Firman Jaya Utama Tehnik Karawang
2. Bagi Perusahaan, diharapkan pada penelitian ini bisa menjadi bahan pertimbangan bagi manajer dalam melihat kualitas pegawai dan menjadi serta memberikan informasi PT. Firman Jaya Utama Tehnik Karawang tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai.
3. Bagi Universitas, penelitian ini bermanfaat sebagai bahan masukan bagi fakultas dan menjadi tambahan referensi terhadap mahasiswa/i dimasa yang akan datang.