

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi dengan ditandai adanya perubahan yang cepat, suatu organisasi atau lembaga pemerintahan dituntut mengadakan penyesuaian-penyesuaian dalam semua segi yang ada pada organisasi tersebut. Permasalahan tersebut bukan hanya pada peralatan, saran dan prasarana, ataupun lingkungan, namun permasalahan krusial yang terjadi adalah pada karyawan. Hal ini karena peran karyawan sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) memegang posisi penting dalam keberhasilan sebuah organisasi. Untuk itu, keberadaan manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi dalam menentukan langkah perencanaan, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan tertentu.

Luthans (2005) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu sikap yang mencerminkan loyalitas pekerja terhadap organisasinya. Komitmen organisasi sangat penting untuk kelangsungan setiap organisasi yang dijalankan. Komitmen organisasi yang rendah akan membuat seseorang untuk berbuat demi kepentingan pribadinya (Greenberg dan Baron, 2003: 160).

Mengingat pentingnya peran karyawan untuk kepentingan organisasi maka sangat diperlukan keterlibatan seorang pemimpin yang baik untuk mengawasi kinerja karyawan tersebut, untuk itu sangat perlu perhatian khusus dari seorang pemimpin untuk para karyawannya. Kinerja merupakan tindakan atau cara yang dilakukan oleh seseorang baik dalam satu tim maupun secara individu dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas Rai (2008:41).

PT. Selecta merupakan bentuk bisnis yang bergerak di bidang Hotel Melati bintang tiga dan Taman Rekreasi tempat wisata di kota Batu, Malang. Sebagian besar karyawan PT. Selecta berasal dari desa Tulungrejo dan sekitarnya, yang mana tempat tersebut adalah daerah sekitar PT. Selecta. Karyawan sekaligus pemegang saham juga sebagian besar berasal dari daerah setempat. Dalam proses

bekerja karyawan PT. Selecta terbagi menjadi dua , yaitu ada yang bertempat di bagian kawasan tempat wisata dan sisanya bekerja di kawasan Hotel selecta.

PT. Selecta saat ini mengalami perkembangan dan kemajuan yang cukup baik dan pesat dikarenakan PT Selecta memiliki seorang pemimpin yang mampu mengelola dengan baik sumber daya yang dimiliki pada sebuah organisasi. Pemimpin menyadari bahwa peran dari sumber daya manusia bagi sebuah organisasi atau perusahaan adalah sangat penting karena berkaitan dengan berjalanya sebuah Organisasi tersebut. Pimpinan selalu menekankan Visi dan Misi Organisasi kepada semua karyawan karena Visi dan Misi tersebut adalah sebuah tujuan yang harus dicapai. Pimpinan juga memberikan kesempatan kepada para karyawan untuk pengembangan kemampuan dan kecerdasan para karyawan dengan tujuan agar para karyawan mampu mengasah kreatifitas yang dimiliki untuk kepentingan perusahaan. Pimpinan juga memberikan perhatian pribadi terhadap karyawan sehingga karyawan mampu mengkomunikasikan permasalahan mereka terhadap pimpinan mereka. Karena pada dasarnya PT. Selecta lebih mementingkan konsep kekeluargaan dalam Perusahaannya. Dengan begitu bisa terlihat bahwa Pimpinan PT. Selecta menerapkan Gaya kepemimpinan Transformasional dalam perusahaannya. Sesuai dengan komponen dari kepemimpinan transformasional Menurut Robbins dan Judge (2008:91) dan Cavazotte (2012) diantaranya adalah: (1) *Idealized Influence* adalah perilaku pemimpin yang memberikan visi dan misi, memunculkan rasa bangga, serta mendapatkan respon dan kepercayaan bawahan; (2) *Inspirational Motivation* adalah perilaku pemimpin yang mampu mengkomunikasikan harapan yang tinggi, menyampaikan visi bersama secara menarik; (3) *Intellectual Stimulation* adalah perilaku pemimpin yang mampu meningkatkan kecerdasan bawahan untuk meningkatkan kreativitas dan inovasi mereka, meningkatkan rasionalitas, dan pemecahan masalah secara cermat; dan (4) *Individualized Consideration* adalah perilaku pemimpin yang memberikan perhatian pribadi kepada karyawan terkait kebutuhan.

Luthans (2006) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional membawa keadaan menuju kinerja tinggi pada organisasi yang menghadapi tuntutan pembaharuan dan perubahan. Untuk itu, peneliti ingin menyelidiki efek mediasi komitmen organisasi pada Pengaruh antara gaya kepemimpinan dan kinerja pekerjaan di antara karyawan PT Selecta Batu Malang . Penelitian ini berjudul “*EFEK MEDIASI KOMITMEN ORGANISASI PADA PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SELECTA BATU*”. Temuan yang diharapkan dari penelitian ini mampu membantu para pemimpin lebih memahami efek gaya kepemimpinan mereka pada kinerja karyawan dan organisasi secara keseluruhan, serta peran komitmen organisasi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah yang diusulkan dalam penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Apakah Ada Pengaruh signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pekerjaan pada Karyawan PT. Selecta Batu Malang ?
2. Apakah Ada Pengaruh signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional pada Karyawan PT. Selecta Batu Malang?
3. Apakah Ada Pengaruh signifikan komitmen organisasional terhadap kinerja pekerjaan pada Karyawan PT. Selecta Batu Malang ?
4. Apakah Komitmen organisasional memediasi Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pekerjaan pada Karyawan PT. Selecta Batu Malang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, adapun tujuan dalam penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Apakah ada Pengaruh signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pekerjaan pada Karyawan PT. Selecta Batu Malang .
2. Untuk mengetahui Apakah ada Pengaruh signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi pada Karyawan PT. Selecta Batu Malang.
3. Untuk mengetahui Apakah Ada Pengaruh signifikan komitmen organisasional terhadap kinerja pekerjaan pada Karyawan PT. Selecta Batu Malang.
4. Untuk Mengetahui Apakah Komitmen organisasi memediasi Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pekerjaan pada Karyawan PT. Selecta Batu Malang.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi semua pihak yang terkait, terutama dalam bentuk manfaat akademis dan manfaat praktis. Manfaat akademis yang diharapkan diperoleh dari penelitian ini antara lain adalah :

1.4.2 Manfaat Akademis

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan mengenai *Efek Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan*, sehingga bagi suatu organisasi dapat memberdayakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki sebagaimana mestinya.
2. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi yang positif kepada mahasiswa Universitas Airlangga terkait pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM).

1.4.2 Manfaat Praktis

1.4.2.1 Bagi Penulis

Bagi penulis, penelitian ini merupakan penerapan ilmu yang diperoleh dari bangku kuliah dan sebagai penerapan ilmu manajemen dengan konstansi Sumber Daya Manusia (SDM) pada lingkup organisasi secara langsung.

1.4.2.2 Bagi Pembaca

Peneliti memiliki harapan yang besar pada penelitian ini agar bisa menjadi sumber referensi bagi semua kalangan terutama pada semua karyawan di tempat wisata Malang.

1.4.2.3 Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi para peneliti selanjutnya yang mengambil tema sama agar dapat melengkapi hal-hal yang menjadi kekurangan dalam penelitian ini.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai skripsi ini, maka sistematika penulisan skripsi akan diuraikan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan mengenai pengertian Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, dan Komitmen Organisasi serta teori yang melandasi pemikiran dan relevan dengan penelitian ini. Bagian kedua dari bab 2 ini menjelaskan tentang penelitian sebelumnya.

BAB 3 METODE PENELITIAN

Dalam bab ini diuraikan tentang pendekatan penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional, jenis dan sumber data, prosedur penentuan sampel, proses pengumpulan data, dan teknik analisis data yang digunakan.

BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan hasil dan pembahasan penelitian yang terdiri dari gambaran umum mengenai subyek penelitian, deskripsi dari variabel-variabel penelitian, analisis model dan pembuktian hipotesis serta pembahasan.

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang simpulan dan saran yang didasarkan pada pembahasan analisis sehingga dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi subyek yang diteliti pada khususnya, pembaca, serta perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya.