

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Berkembangnya teknologi yang semakin cepat membuat pertumbuhan ekonomi pun semakin melesat. Persaingan kini bukan hanya sebatas kualitas produk tapi juga kualitas dari sebuah perusahaan. Sebuah organisasi harus mampu beradaptasi dengan lingkungan global jika masih ingin bertahan dalam pasar persaingan global. Dalam dunia organisasi, banyak faktor yang harus di perhatikan secara serius untuk meningkatkan kualitas perusahaan dan agar mampu bertahan ditengah persaingan yang semakin ketat. Salah satunya adalah sumber daya manusia.

Sumber daya manusia sebagai salah satu pilar bertahannya sebuah organisasi dan sebagai salah satu kunci keberhasilan perusahaan mencapai tujuannya tentu harus diperhatikan sedetil mungkin. Kualitas sumber daya manusia yang unggul bisa membantu kelancaran dan kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Salah satu kualitas sumber daya manusia yang unggul adalah memiliki komitmen yang tinggi.

Komitmen karyawan merupakan salah satu kunci yang turut menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Karyawan yang mempunyai komitmen pada organisasinya pada umumnya mereka menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya,

mereka sangat memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas serta sangat loyal terhadap perusahaan.

Dalam komitmen terdapat keyakinan dan pengikat, yang akan menimbulkan energi untuk melakukan yang terbaik. Secara nyata, komitmen berdampak kepada performansi kerja sumber daya manusia dan pada akhirnya juga sangat berpengaruh terhadap kinerja suatu perusahaan. Oleh karenanya kualitas sumber daya manusia khususnya jajaran manajemen dari lini dasar sampai lini puncak harus mampu menjadi faktor utama untuk mewujudkan misi dan tujuan perusahaan.

Komitmen karyawan terhadap perusahaan menjadi isu yang sangat penting dalam dunia kerja. Begitu pentingnya hal tersebut hingga beberapa organisasi berani memasukan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan atau posisi yang ditawarkan dalam iklan-iklan lowongan pekerjaan. Sayangnya meskipun hal ini sudah sangat umum namun tidak jarang perusahaan maupun pegawai masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangatlah penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif.

Indeks komitmen karyawan (*Commitment Index*) Indonesia tahun 2005, menurut perhitungan Watson Wyatt, hanya 57%, angka tersebut bahkan lebih rendah 7 poin dibandingkan Asia Pasifik. Itu berarti, tingkat loyalitas karyawan di Indonesia termasuk paling rendah di kawasan ini. Rendahnya loyalitas itu bukanlah hal yang buruk dewasa ini ketika era

loyalitas tunggal (*Lifetime Employment*) tidak lagi mendapat tempat. Loyalitas karyawan tidak lagi dimaksudkan loyal kepada perusahaan, melainkan loyal terhadap profesi. Ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi karyawan terhadap perusahaan mulai terkikis.

Fakta lain menyebutkan bahwa kualitas talenta sumber daya manusia Indonesia dibandingkan negara-negara lain termasuk negara Asean seperti Singapura dan Malaysia masih jauh tertinggal. Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Institute of Management Development (IMD) World Talent Report 2016, Singapura berada di peringkat 15 dan Malaysia di posisi 19, Indonesia hanya menempati posisi 44 dari 61 negara. Padahal dibandingkan dengan tahun 2015, Indonesia masuk peringkat 41. Hal ini menunjukkan adanya penurunan pada kualitas sumber daya manusia.

Pengertian komitmen saat ini memang tak lagi sekedar berbentuk kesediaan karyawan menetap di perusahaan itu dalam jangka waktu lama. Namun lebih penting dari pada itu, mereka mau memberikan yang terbaik kepada perusahaan, bahkan bersedia mengerjakan sesuatu melampaui batas yang diwajibkan perusahaan.

Adanya komitmen terhadap organisasi akan membuat seseorang memiliki keterikatan emosional dengan organisasi sehingga individu tersebut melakukan indentifikasi nilai maupun aktivitas organisasi, sehingga semakin kuat identifikasi yang dilakukan, akan terjadi internalisasi nilai organisasi sehingga dirinya akan semakin terlibat dengan apa yang dilakukan oleh organisasi. Salah satu akibat dari proses tersebut akan

terlihat dari kinerjanya. Komitmen organisasi diperlukan sebagai salah satu indikator kinerja karyawan.

Ada beberapa alasan mengapa organisasi harus melakukan berbagai usaha untuk meningkatkan komitmen organisasi dalam diri karyawan. Pertama, semakin tinggi komitmen karyawan, semakin besar pula usaha yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan tugas. Kedua, semakin tinggi komitmen karyawan maka semakin lama pula ia ingin lebih lama dalam sebuah organisasi.

Adanya komitmen organisasi yang tinggi pada karyawan akan membuat karyawan terhindar dari perilaku-perilaku keorganisasian yang negatif misalnya, membolos, mangkir, pindah kerja ke perusahaan lain, meninggalkan jam kerja, dan lain sebagainya.

Komitmen dalam organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya kepuasan kerja dan kepemimpinan transformasional. Kepuasan kerja diartikan sebagai perasaan emosional karyawan baik itu emosi positif atau negatif terhadap tempat ia bekerja. Ketika seorang karyawan merasakan kepuasan yang tinggi maka ia cenderung akan memilih bertahan lebih lama dalam perusahaan tersebut. Kepuasan kerja dalam hal ini mencakup pekerjaan yang ia lakukan apakah itu cocok atau tidak, gaji yang ia terima apakah sesuai dengan beban kerja yang karyawan tanggung, mentor yang memfasilitasi karyawan dalam membantu menyelesaikan masalah, kesempatan jenjang karir yang terbuka, dan rekan kerja yang saling mendukung atau tidak dalam perusahaan tersebut.

Seringkali faktor kepuasan kerja ini sangat mempengaruhi komitmen organisasi dari karyawan. Ia akan langsung menilai secara global dan langsung mengambil kesimpulan apakah ia nyaman bekerja di tempat itu atau tidak, sehingga dalam beberapa waktu kemudian ia bisa memutuskan apakah akan bertahan atau meninggalkan pekerjaan itu. Maka dapat dikatakan jika kepuasan kerja yang dirasakan karyawan di perusahaan itu tinggi maka komitmen organisasinya juga akan tinggi. Begitupun sebaliknya, jika kepuasan kerja karyawan rendah maka akan berpengaruh pada komitmen organisasi yang rendah pula.

Faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah kepemimpinan. Peranan pemimpin mempunyai andil yang cukup besar. Kemajuan dari suatu organisasi sangat ditentukan oleh figur pimpinan yang disenangi dan disegani oleh karyawan. Seorang pemimpin yang bisa membawa dan mengarahkan para karyawan untuk bekerja lebih baik akan memberikan pengaruh pada peningkatan kualitas perusahaan. Karena dari sikap pemimpin yang diterapkan kepada karyawan akan memberikan timbal balik kepada perusahaan.

Ada beberapa tipe kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi. Namun pada saat ini tipe kepemimpinan transformasional diduga lebih banyak digunakan untuk meningkatkan kualitas perusahaan. Dalam tipe kepemimpinan transformasional, pemimpin didefinisikan sebagai sosok yang menginspirasi, memiliki pengaruh yang ideal, melakukan pendekatan individual dengan karyawan, dan memiliki rangsangan intelektual.

Karyawan yang merasa mendapatkan dukungan langsung dari pemimpinnya akan merasa berharga dalam perusahaan tersebut. Karyawan akan di libatkan dalam setiap tujuan perusahaan sehingga ia merasa ikut memiliki perusahaan tersebut. Karyawan juga akan memiliki semangat dalam mencapai tujuan perusahaan bersama. Oleh karena itu kepemimpinan transformasional sangat berpengaruh dalam meningkatkan komitmen organisasi karyawan. Jika penerapan kepemimpinan transformasional masih rendah maka akan berpengaruh pada komitmen organisasi karyawan yang rendah. Begitu juga dengan hal sebaliknya. Jika penerapan kepemimpinan transformasional tinggi maka komitmen organisasi karyawan juga tinggi.

Pada PT PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya, peneliti menemukan fakta bahwa masih terdapat masalah komitmen organisasi pada karyawan perusahaan tersebut. Fakta ini didapat ketika peneliti melakukan wawancara acak kepada pegawai yang ditemui di kantor PLN Distribusi Jakarta. Responden mengaku bahwa masih sering terlihat meja-meja kosong dikantor mereka karena ditinggal karyawannya. Alasan pegawai meninggalkan jam kerja pun bermacam-macam seperti penat dan ingin mencari udara segar, membolos, pergi dengan keluarga, atau mangkir dan meninggalkan tugas mereka, adapula yang merasa kerja hanya sambil lalu, tidak dilakukan dengan sungguh-sungguh. Hal ini bisa menunjukkan bahwa komitmen organisasi di PT PLN Distribusi Jakarta Raya masih rendah.

Selain itu, peneliti juga mendapatkan data bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan dan peran pemimpin transformasional dalam perusahaan tersebut belum dirasakan secara maksimal oleh pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan hasil riset awal yang peneliti lakukan menggunakan kuisioner kepada 15 pegawai PT PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya. Berikut adalah hasil dari kuisioner yang telah peneliti nyatakan dalam bentuk tabel.

Tabel I.1
Hasil Riset Awal

Kepuasan Kerja			
No.	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1.	Pekerjaan yang menarik	46,70%	53,30%
2.	Gaji yang diterima sudah layak dan adil	80%	20%
3.	Terdapat peluang promosi yang besar	73,30%	26,70%
4.	Pengawas melaksanakan perannya dengan maksimal	40%	60%
5.	Rekan kerja saling mendukung dalam pekerjaan	46,70%	53,30%
Kepemimpinan Transformasional			
1.	Pimpinan dapat dijadikan panutan	60%	40%
2.	Pimpinan memberikan pandangan yang optimis	53,30%	46,70%
3.	Pimpinan selalu memberikan bantuan penyelesaian masalah kepada karyawan	40%	60%
4.	Pimpinan selalu memberikan perspektif yang berbeda dalam penanganan masalah	46,70%	53,30%
5.	Pimpinan selalu memberitahukan dengan jelas apa yang harus dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya	33,30%	66,70%
6.	Pimpinan selalu memberitahu durasi waktu dari pekerjaan yang diberikan kepada karyawan	53,30%	46,70%

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa tingkat kepuasan pegawai masih rendah, dilihat dari presentase tidak setuju pada pekerjaan 53.3%, pengawas 60%, dan rekan kerja 53.3%. Hal ini dapat disimpulkan

bahwa tingkat kepuasan kerja pada karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya hanya masih rendah. Peran kepemimpinan transformasional juga belum diterapkan secara maksimal. Terbukti dari presentase tidak setuju pada bantuan yang diberikan pemimpin 60%, perspektif berbeda dari pemimpin 53.3% dan deskripsi tugas yang jelas 66.70%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional di PT PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya belum maksimal.

Berdasarkan masalah-masalah diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka peneliti merumuskan beberapa masalah, yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi?
2. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi?
3. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang peneliti rumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan ilmu pengetahuan yang tepat (sahih, valid, dan benar) dan juga sebagai pembuktian yang dapat dipercaya mengenai:

- a. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi
- b. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi
- c. Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dan untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan untuk peneliti lain yang ingin meneliti tentang topik yang sama yaitu pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi sehingga dapat dikembangan dengan lebih baik lagi di penelitian selanjutnya.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Peneliti

Sebagai bahan masukan, menambah wawasan, dan ilmu pengetahuan, serta memberikan pengalaman dan pembelajaran yang berkaitan dengan masalah komitmen organisasi pada karyawan yang

disebabkan oleh variabel seperti kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

b. Bagi PT PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai informasi dan masukan untuk PT PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya agar dapat meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan dengan memperhatikan faktor-faktor kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja.

c. Bagi Universitas Negeri Jakarta

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan diskusi dan referensi untuk mengembangkan pengetahuan bagi civitas akademika serta sebagai proses pengembangan pembelajaran mengenai kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.