

## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Keberadaan Industri sangatlah penting bagi perekonomian. Sekarang ini, banyak negara-negara di dunia terus berupaya untuk menumbuhkan ekonominya. Langkah yang diambil oleh para pelaku industri yakni mengembangkan dirinya dalam menunjang perdagangan. Mereka saling bersaing untuk mendapatkan tempat di pasar global, karena di dalam pasar global itu sendiri terjadi perdagangan bebas dari dan tentang suatu negara. Salah satu hal yang mendukung ialah sektor industrialisasi.

Globalisasi dirasa lebih menguntungkan negara-negara maju. Karena di negara-negara majulah berbagai bidang termasuk industri mengalami kemajuan, berbeda dengan di negara berkembang. Menurut Robert Hutton, ia mengatakan industri adalah bagian terpenting bagi perekonomian di Eropa. Jepang misalnya, produksi otomotif dan elektroniknya mampu menembus pasaran dunia, begitu juga Korea dan Cina, mereka berkembang menjadi negara industri.

Dalam perkembangan selanjutnya, negara-negara berkembang mulai mengikutsertakan diri dalam aspek tersebut. Tidak hanya ekonomi yang dibangun dari sektor non industri, tapi mereka telah jauh melangkah mengupayakan terciptanya industri yang fleksibel, dalam arti mampu meningkatkan daya saing di pasaran. Sehingga negara berkembang pun tidak dengan mudah mengikuti arus global saja. Namun, mereka mampu berkompetisi dengan baik.

Menurut Abdul Kadir Muhammad (2010) menyatakan bahwa Perusahaan mengacu pada badan hukum dan perbuatan badan usaha dalam menjalankan usahanya. Lebih lanjut, perusahaan adalah tempat terjadinya kegiatan produksi dan berkumpulknya semua faktor produksi. Perusahaan dioperasikan dengan tujuan untuk menyediakan barang dan jasa bagi masyarakat dengan motif mendapatkan keuntungan. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan perusahaan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota. Di dalam Perusahaan atau organisasi membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun anggota pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga produktifitas

karyawan meningkat. Guna keberlangsungan suatu perusahaan perlu dibutuhkannya komitmen organisasional, komitmen organisasional digunakan untuk mengukur loyalitas dari karyawan terhadap organisasi atau perusahaan. Komitmen organisasional bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap perusahaan yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada di dalam perusahaan serta tekad dari dalam diri untuk mengabdikan pada perusahaan. Komitmen organisasional. Komitmen karyawan pada organisasi ditandai dengan, kepercayaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

Disiplin kerja, Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa bertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu (Budi Setiyawan dan Waridin, 2006). Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Tanpa adanya disiplin, jangan harap akan tumbuhnya komitmen organisasional yang baik.

Motivasi digunakan untuk dapat mempengaruhi pegawai atau karyawan agar mampu mencapai tujuannya. Setiap perusahaan menginginkan pegawai bekerja secara efektif dan efisien. Kemampuan seorang pemimpin untuk memotivasi pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam setiap organisasi untuk mencapai tujuan tertentu, karena setiap individu mempunyai perasaan ataupun kehendak yang dapat mempengaruhi kemauannya dalam bekerja.

Gaya kepemimpinan, Suatu organisasi ataupun perusahaan memerlukan adanya kepemimpinan yang baik agar tujuan perusahaan tersebut dapat tercapai. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan, gaya kepemimpinan sangat penting untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini, pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya, sehingga mereka mau melakukan kehendak pemimpin guna meningkatkan kemajuan organisasi atau perusahaan. Pemimpin dalam organisasi merupakan salah satu faktor penting untuk memberikan pengaruh yang berarti terhadap karyawan, karena pemimpinlah yang merencanakan, menginformasikan, membuat dan mengevaluasi setiap keputusan yang harus dilaksanakan dalam suatu organisasi.

Dari puluhan perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan limbah

plastik khususnya di daerah kab. Tangerang. CV. Acih Jaya Plastik merupakan salah satu perusahaan yang dibangun sejak 10 tahun yang lalu oleh Bpk. Loa Tiong Swih (Acih). CV. Acih Jaya Plastik merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan limbah khususnya mengolah berbagai macam jenis plastik menjadi biji plastik. CV. Acih Jaya Plastik terus berusaha untuk meningkatkan kualitas agar dapat berjalan sesuai tujuan yang telah ditetapkan. Penelitian ini memfokuskan pada karyawan CV. Acih Jaya Plastik yang berlokasi di Kp. Cakung, Des. Babat. No. 51, Kec. Legok, Tangerang, Banten karena disini pusat kegiatan manajerial dilakukan.

Sama halnya dengan jenis usaha atau perusahaan lain, komitmen organisasional menjadi faktor dari produktifitas para karyawan.

**Tabel 1. 1 Data Absensi Karyawan CV. Acih Jaya Plastik  
Periode Tahun 2015-2018**

<b>Tahun</b>	<b>Alfa</b>	<b>Izin</b>	<b>Sakit</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
2015	35	34	22	91	-
2016	32	37	24	92	1.09%
2017	33	39	22	94	2.17%
2018	33	39	26	98	4.25%

Sumber : CV. Acih Jaya Plastik, 2019

**Tabel 1. 2 Data Karyawan Yang Terlambat  
Periode Tahun 2015 - 2018**

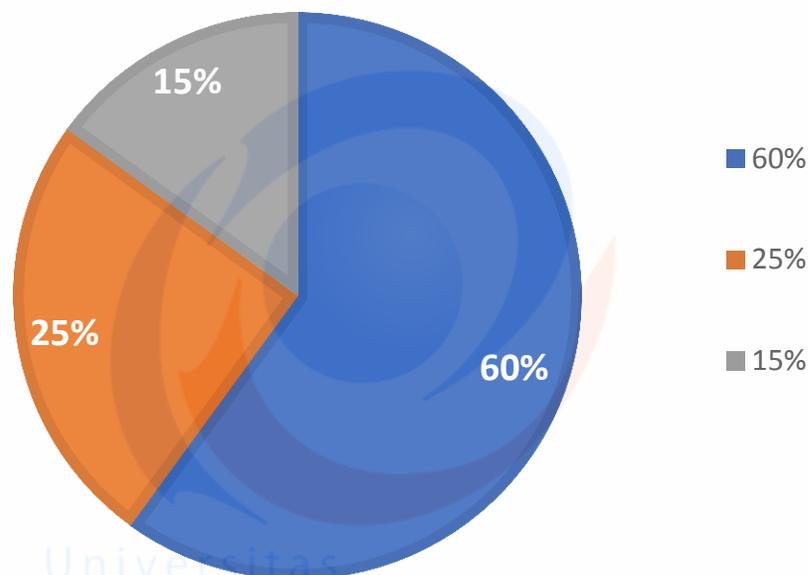
<b>Tahun</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Persentase</b>
2015	90	120	-
2016	92	120	2.22%
2017	97	120	5.43%
2018	101	120	4.12%

Sumber : CV. Acih Jaya Plastik, 2019

Dari data yang didapat CV. Acih Jaya Plastik menunjukkan bahwa absensi karyawan mereka terus mengalami penurunan yang signifikan selama 4 tahun terakhir. Hal ini bisa diakibatkan karena kurang semangatnya karyawan dalam

bekerja dan juga pengaruh dari gaya kepemimpinan. Dari data tabel 1.1 maka peneliti tertarik untuk meneliti perusahaan tersebut untuk mencari tahu mengapa absensi dari para karyawan perusahaan tersebut terus mengalami penurunan.

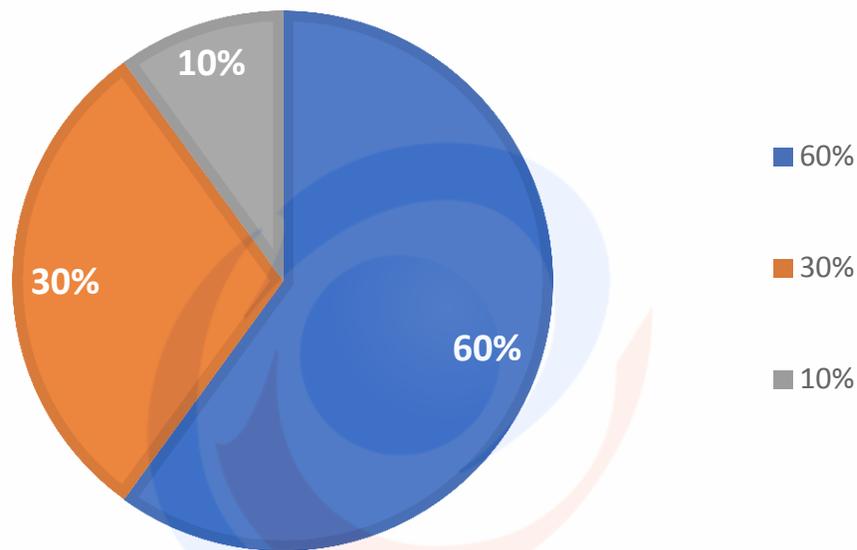
Berbagai faktor yang bisa mempengaruhi permasalahan tersebut seperti menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik.



**Gambar 1. 1 Hasil *pra-survey* Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Berdasarkan *pra-survey* gaya kepemimpinan transformasional yang telah peneliti lakukan pada 20 responden pada tahun 2019, dengan pertanyaan “Apa permasalahan yang anda rasakan terkait dengan kepemimpinan di perusahaan anda?”, dimana jawaban responden cenderung menyatakan pemimpin kurang memberikan motivasi sebanyak 60% , kemudian sebanyak 25% menyatakan pemimpin kurang memberikan perhatian kepada karyawan yang berprestasi, dan sebanyak 15% menyatakan pemimpin kurang mengembangkan kemampuan kerja karyawan. Dari hasil prasurvey yang telah dilakukan, maka peneliti menyimpulkan bahwa permasalahan gaya kepemimpinan yang ada pada perusahaan tersebut cenderung mengarah pada Gaya kepemimpinan Transformasional.

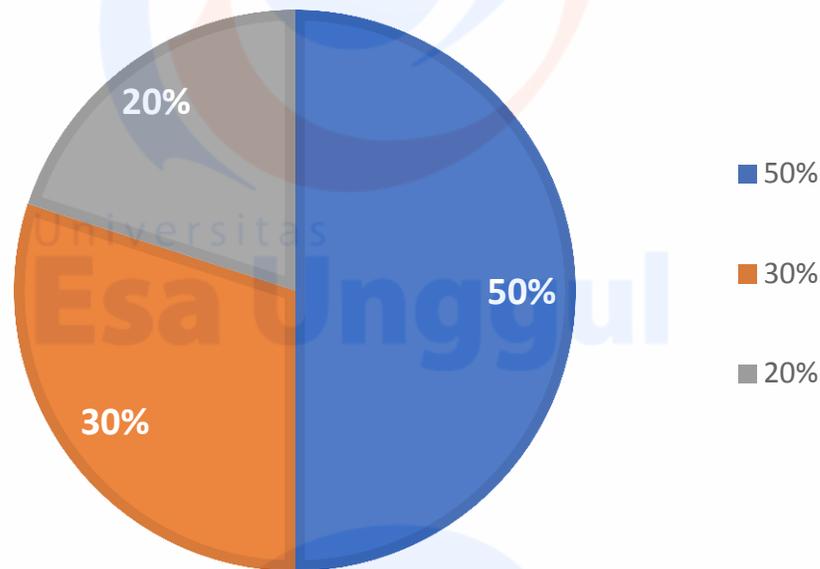
Selain dari hasil pra survey yang sudah dilakukan, faktor negatif lain yang mempengaruhi adalah pemimpin kurang mengembangkan cara untuk mendorong karyawan agar bekerja lebih baik, tidak ada dorongan atau penyemangat dari pimpinan terhadap karyawan. Pimpinan tidak memperhatikan karyawannya dari dekat artinya tidak adanya ketegasan pimpinan dalam menghukum atau tindak tegas terhadap karyawan-karyawan yang melakukan pelanggaran atau tidak adanya perhatian lebih atau memberikan penghargaan terhadap karyawan yang rajin.



**Gambar 1. 2 Hasil *pra-survey* Motivasi**

Dari hasil *pra-survey* yang sudah dilakukan, dengan pernyataan “Apa dampak yang terjadi dari pemberian dorongan kerja kepada karyawan?” menunjukkan hasil sebanyak 60% menyatakan dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, kemudian sebanyak 30% menyatakan dapat membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja dan sebanyak 10% menyatakan dapat meningkatkan kerja karyawan.

Banyak karyawan kurang memiliki ambisi dan motivasi, yang berakibat pekerjaan sering tidak selesai tepat waktu dan tingkat ketelitian yang kurang, kualitas barang yang diberikan oleh karyawan menurun, contohnya hasil produksi biji plastik antara warna yang satu dengan warna yang lainnya tercampur, sehingga mengakibatkan penurunan harga, dampak lain selanjutnya yaitu keterlambatan ketersediaan barang karena hasil produksi tidak sesuai target, dll. Hal ini akibat dari kurangnya perhatian dari atasan dan kurangnya support dari pimpinan yang membuat karyawan tidak semangat dalam bekerja.



**Gambar 1. 3 Hasil *pra-survey* Disiplin Kerja**

Dari hasil *pra-survey* yang dilakukan oleh peneliti dengan pernyataan “Bagaimana pendapat anda tentang peraturan yang ada pada perusahaan?” memperlihatkan hasil sebanyak 50% menyatakan peraturan yang dibuat kurang sesuai dengan yang ada dilapangan, kemudian sebanyak 30% menyatakan peraturan yang ada di perusahaan tidak tetap, dan sebanyak 20% tidak memberikan pendapat. Karyawan berpendapat bahwa peraturan yang ada pada perusahaan tidak sesuai dengan pelaksanaan yang ada dilapangan, salah satunya kurang tegas dalam melakukan tindakan terhadap karyawan yang melanggar peraturan.

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan, perlu dilakukan penelitian terhadap faktor gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja, maka dengan itu peneliti mengambil judul “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada CV. Acih Jaya Plastik**”.

## **1.2 Identifikasi dan Pembatasan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Permasalahan

1. Gaya kepemimpinan transformasional yang rendah pada karyawan berdampak pada menurunnya komitmen organisasional.
2. Motivasi yang dimiliki karyawan rendah sehingga berdampak terhadap menurunnya komitmen organisasional.

3. Disiplin kerja yang dimiliki karyawan rendah sehingga berdampak pada menurunnya komitmen organisasional.

### **1.2.2 Pembatasan Masalah**

Agar penelitian lebih fokus dan terarah dari pembahasan yang dimaksud, dalam skripsi ini penulis membatasinya pada ruang lingkup penelitian sebagai berikut :

1. Penelitian ini dilakukan di CV. Acih Jaya Plastik.
2. Penulis membatasi masalah penelitian faktor Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Disiplin Kerja dan Komitmen organisasional.

### **1.3 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada latar belakang, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional pada CV. Acih Jaya Plastik ?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional pada CV. Acih Jaya Plastik ?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional pada CV. Acih Jaya Plastik ?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional pada CV. Acih Jaya Plastik ?
5. Apakah Motivasi berpengaruh lebih dominan terhadap Komitmen Organisasional pada CV. Acih Jaya Plastik ?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Menjelaskan dan menganalisa pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasional pada CV. Acih Jaya Plastik.
2. Menjelaskan dan menganalisa pengaruh variabel Motivasi terhadap Komitmen Organisasional pada CV. Acih Jaya Plastik.
3. Menjelaskan dan menganalisa pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada CV. Acih Jaya Plastik.
4. Menjelaskan dan menganalisa pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Disiplin Kerja

secara simultan terhadap Komitmen Organisasional pada CV. Acih Jaya Plastik.

5. Menjelaskan dan menganalisa pengaruh dominan variabel Motivasi terhadap Komitmen Organisasional pada CV. Acih Jaya Plastik.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Melalui penelitian ini, diharapkan mampu memberikan manfaat bagi banyak pihak dan memberi kegunaan sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Kegunaan penelitian ini bagi penulis yaitu untuk dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang penulis dapatkan selama menjadi mahasiswa di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Esa Unggul Kampus Citra Raya.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai bahan evaluasi terhadap efektifitas dan efisiensi lembaga pendidikan terkait dalam menerapkan strategi pemasaran yang efektif.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan ilmu pengetahuan terutama dibidang pemasaran tentang Harga dan Lokasi terhadap Keputusan Pembelian yang dimediasi oleh Minat Beli.