

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Pada era globalisasi sekarang ini tingkat persaingan yang dihadapi adalah perusahaan. Di dalam setiap perusahaan yang ada ingin memiliki hasil yang baik di dalam perusahaan. Sumber daya manusia memiliki pengaruh yang positif di dalam perusahaan. Dengan adanya sumber daya manusia perusahaan bisa mencapai suatu tujuan yang baik di dalam perusahaan. Oleh karena itu keberadaan suatu perusahaan yang berbentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia. Keberhasilan dalam proses produksi tidak hanya tergantung pada peralatan canggih yang dimiliki oleh perusahaan, tetapi juga pada manusia yang dalam hal ini adalah karyawan yang menjalankan peralatan tersebut. Karyawan sebagai SDM akan meningkatkan keberhasilannya jika memiliki komitmen.

Desler (2004) menyatakan manajemen sumberdaya manusia berhubungan dengan perumusan dan implementasi strategis perusahaan, sehingga sumber daya manusia sebagai roda penggerak organisasi harus

selalu dikembangkan dengan berbagai cara agar nantinya mereka memiliki daya saing dan membantu perusahaan menghadapi persaingan.<sup>1</sup>

Perhatian yang diterima penuh akan membuat karyawan percaya terhadap perusahaan, maka akan timbul komitmen pada karyawan tersebut. Jika komitmen karyawan telah diperoleh, maka akan didapatkan karyawan yang setia, bekerja sebaik mungkin untuk kepentingan perusahaan.

Perusahaan yang berhasil itu yang didalamnya memiliki seorang pemimpin yang memiliki sikap yang mempengaruhi terhadap bawahannya maupun bagian karyawan lainnya. Dimana seorang pemimpin memiliki sifat positif terhadap kinerja karyawannya. Dengan adanya pemimpin di dalam perusahaan karyawan bisa bekerja secara optimal pekerjaannya dilakukan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Artinya perusahaan harus bisa benar-benar memperhatikan tingkat kebutuhan karyawan. Peran pemimpin sangat penting di dalam perusahaan, maka pemimpin harus bisa menciptakan bawahannya agar lebih produktif untuk mencapai suatu tujuan di dalam perusahaan. Gaya Kepemimpinan merupakan berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja (Stoner et.al, 1996:161).<sup>2</sup> Kepemimpinan transformasional adalah

---

<sup>1</sup> Yunita Sari Mustikaningsih Dan Rini Handayani 2014, “ *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan* “, Jurnal Ekonomi dan Manajemen. Vol 29 No 1. ISSN : 085-1442, p45.

<sup>2</sup> Doni Oktavianus Antou 2013, “*Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Malalayang I Manado*” , Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen. Vol 1 No 4,ISSN 2303-1174, p.153.

pemimpin yang memotivasi bawahan untuk bekerja demi tercapai sasaran organisasi dan memuaskan kebutuhan mereka pada tingkat lebih tinggi (Burn,1978).<sup>3</sup>

Faktor lain yang dapat dirasakan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen. Komitmen organisasi menurut Alwi (2001), adalah sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan organisasi.<sup>4</sup> Dengan adanya komitmen yang kuat didalam organisasi dapat menjalankan aktivitas sesuai visi dan misi yang telah ditetapkan .

Pada hakekatnya setiap pencapaian tujuan perusahaan mengacu pada usaha dan kepuasan kerja untuk meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan menjadi lebih baik. Keith Davis (1985:96) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya).<sup>5</sup>

Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.<sup>6</sup> Sumber daya manusia sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan.

---

<sup>3</sup> Maulizar et.al 2012, “ *Pengaruh kepemimpinan transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Banda*”, Fakultas Ekonomi Universitas Syiah Kuala Banda Aceh. Vol 1 No 1, ISSN 2302-0199.

<sup>4</sup> Yunita Sari Mustikaningsih Dan Rini Handayani, op.cit, p.47.

<sup>5</sup> Anwar Prabu Mankunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung, 2011, p.117.

<sup>6</sup> Mohammad Ato'illah 2014. “*Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Di Kecamatan Lumajang Kabupaten Lumajang*”, STIE Widya Gama Lumajang, Vol. 4 No. 1, ISSN NO 2088-0944, p.4.

PT XYZ yang resmi berdiri pada 2 desember 2009. PT XYZ ini resmi berdiri setelah mendapat izin operasi syariah yang di keluarkan oleh Bank Indonesia berdasarkan surat keputusan Gubernur BI No.11/52/KEP.GBI/DpG/2009 pada tanggal 6 oktober 2009. Sejak saat itu, mulailah berbagai kegiatan usaha dengan menggunakan prinsip-prinsip syariah yang di akomodir dari ajaran agama islam. Maka dengan demikian, panin bank syariah siap melayani transaksi yang bersifat syariah.

Untuk seluruh lapisan masyarakat Indonesia. Walaupun bersifat syariah, namun perbankan syariah panin bank adalah perbankan yang modern dan terbuka bagi seluruh masyarakat tanpa terkecuali. Dan siap melayani seluruh golongan masyarakat indonesia baik muslim maupun non-muslim.

PT XYZ menawarkan berbagai produk serta jasa bank yang beragam dan dengan skema keuangan bervariasi, seperti produk titipan dan investasi. PT XYZ memberikan ketenangan bagi para nasabahnya yang ingin bertransaksi sesuai dengan syariat yang telah di tentukan oleh ajarana islam. Selain itu, dana nasabah juga di jamin sesuai dengan UU no.24 tahun 2004 tentang lembaga penjamin simpanan (LPS) dengan nilai maksimal hingga Rp 2 Miliar.

Namun di dalam perusahaan ini menciptakan kualitas sumber daya manusia yang bagus untuk mencapai suatu tujuan yang lebih baik. Perusahaan ini cukup baik tetapi nampaknya masih terdapat kendala yaitu karyawan tidak memiliki komitmen yang kuat dan menunggu intruksi dari seorang pemimpin. Dari berbagai kendala inilah membuat saya sebagai selaku peneliti tertarik

membuat penelitian dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL dan KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA dan KINERJA KARYAWAN di PT XYZ”**.

## **B. Identifikasi dan Pembatasan Masalah**

### **1. Identifikasi masalah**

PT XYZ memiliki beberapa fenomena yang terjadi yaitu :

1. Masih terdapat adanya karyawan yang terlambat masuk jam kerja. Keterlambatan karyawan dilihat dengan posisinya masing-masing dilihat dari jam masuk kerjanya yang sesuai dengan jadwal yang telah ada. Karyawan yang terlambat disebabkan mengalami keperluan mendadak.
2. Karyawan masih ada yang terlambat masuk kerja disaat jam istirahat telah habis. Karyawan terlambat disebabkan makan diluar kantor.
3. Masih adanya karyawan yang menggunakan telepon pribadinya di dalam ruangan masing-masing, yang tidak berkaitan dengan urusan pekerjaan. Dengan adanya hal itu menyebabkan urusan pekerjaan sedikit terganggu.
4. Adanya karyawan yang tidak memiliki komitmen kerja yang kuat terlihat dari perilaku mereka. Perilaku yang ditunjukkan yaitu karyawan masih menunggu intruksi dari pimpinannya, padahal seluruh karyawan

sudah mendapat pembagian tugas. Hal ini membuat pencapaian target kurang maksimal.

## **2. Pembatasan masalah**

- a. Penelitian ini dilakukan di PT XYZ pada karyawan yang berlokasi di Jl. Letjen S.Parman Kav 91, Tomang Grogol - Jakarta Barat.
- b. Fokus penelitian ini adalah kepuasan kerja (Y1) kinerja karyawan (Y2) yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional (X1) dan komitmen organisasional (X2).
- c. Gaya kepemimpinan transformasional yang dimiliki oleh para pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, karyawan akan memiliki kesadarannya tentang pentingnya hasil kerja yang diberikan oleh pemimpin. Dengan adanya sikap pemimpin seperti itu membuat pencapaian kerja yang maksimal dapat terpenuhi.
- d. Komitmen organisasional akan melibatkan diri dalam sebuah organisasi, dengan karyawan yang memiliki komitmen yang kuat didalam perusahaan membuat tugas pekerjaan cepat selesai.

## **C. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas yang telah diungkapkan maka perumusan masalah yang dapat dibuat dengan jelas dan spesifik adalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja?

2. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja ?
3. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
6. Apakah gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

#### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan , maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan
4. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

6. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

#### **E. Manfaat Penelitian**

1. Bagi perusahaan

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan serta memahami lebih dalam faktor apa saja yang dapat meningkatkan gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasional, dan dapat mempertahankan sumber daya manusia serta mendapatkan hasil kinerja yang baik didalam perusahaan.

2. Bagi penelitian selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi untuk variabel yang terkait didalamnya untuk masa yang akan datang untuk meningkatkan gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasional serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

3. Bagi pembaca

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber pengetahuan terutama mengenai sumber daya manusia dan dapat dijadikan inspirasi untuk para pembaca.

## **F. Sistematika Penulisan**

Penulisan proposal ini dibagi menjadi :

### **BAB 1 PENDAHULUAN**

Bagian ini memberikan penjelasan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Didalam bagian ini diuraikan tentang teori yang dipakai sebagai landasan penelitian. Landasan teori akan menyampaikan teori gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasional serta kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Selain pemakaian teori, yang diuraikan dalam penelitian ini adalah kerangka pikir dan hipotesis penelitian.

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Bagian ini menjelaskan mengenai gambaran perusahaan beserta struktur organisasi dan aspek-aspek yang terkait dengan studi penelitian ini.

#### **BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN**

Bagian ini menjabarkan tentang gambaran perusahaan beserta struktur organisasi, pembagian tugas dan aspek-aspek yang berkaitan dengan konsentrasi studi dalam penelitian ini.

#### **BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bagian ini berisi analisis karakteristik responden, analisis tanggapan responden terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan dan kinerja karyawan, analisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasional terhadap kepuasan dan kinerja karyawan, serta pengujian hipotesis.

#### **BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN**

Bagian ini berisi kesimpulan serta saran-saran dari penelitian yang telah dilakukan yang kemudian kiranya akan memberikan manfaat bagi perusahaan, karyawan, pembaca serta peneliti selanjutnya.