Bab 1
Pendahuluan

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam perusahaan pekerja tidak dapat lagi diperlakukan sebagai sumber daya atau aset perusahaan. Pekerja dipandang dan diperlakukan sebagai anggota perusahaan yang bukan hanya memiliki kompetensi, tetapi juga memiliki motivasi untuk bekerja keras, serta kemauan untuk belajar dan berinovasi secara berkesinambungan. Bila hal ini dapat terwujud, maka akan dicapai kinerja tinggi melalui semangat kerja tinggi, kompetensi yang selalu diperbaharui dan diarahkan oleh wawasan yang aspiratif dan etikal.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugasnya yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja (Miner 1988). Dalam penentuan kinerjanya, (Timpe, 1992) dikemukakan tiga peran kinerja atau prestasi kerja yaitu: 1) Ketrampilan yang meliputi kemampuan, dan kecakapan individu, 2) Tingkat upaya yang diperlihatkan untuk menyelesaikan pekerjaan yang berkaitan dengan apa yang dilakukan karyawan, dan 3) Kondisi eksternal dan internal yang mendukung produktivitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja bergantung pada ketiga faktor tersebut, jika salah satu cukup atau tidak mendukung satu dengan yang lain maka prestasi kerja akan terganggu. Demikian juga terbentuknya komitmen organisasi yang baik diharapkan dapat menunjang dan meningkatkan prestasi kerja yang maksimal. Peran gaya kepemimpinan diperlukan guna melakukan fungsi-fungsi dalam organisasi sehingga diperoleh kinerja karyawan yang maksimal.

Untuk mewujudkan kondisi tersebut kegiatan manajemen tidak dapat lagi dijalankan dengan pola dan paradigma lama. Perusahaan memerlukan pemimpin yang mampu menggairahkan pengikutnya untuk melakukan transformasi perilaku yang lebih sesuai untuk menjawab tantangan, serta pemimpin dari perubahan yang

mampu mengarahkan perubahan, membangkitkan aspirasi pengikutnya untuk bekerja dan belajar bersama mewujudkan cita-cita perusahaan. Pemimpin dari perubahan juga diperlukan untuk mengelola kebinekaan pendapat, gagasan atau wawasan dan menjadikannya lebih kaya dan sempurna serta membina dinamika yang mantap. Semuanya menjadi dasar tumbuhnya gaya kepemimpinan dan komitmen pada perusahaan atau organisasi (Hartanto, 1995).

Pendekatan perilaku berlandaskan pemikiran bahwa keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan gaya bersikap dan bertindak pemimpin yang bersangkutan. Gaya bersikap dan bertindak akan nampak dari cara melakukan suatu pekerjaan, antara lain akan nampak dari cara memberikan perintah, cara memberikan tugas, cara berkomunikasi, cara menegakan disiplin, cara mengawasi pekerjaan bawahan, cara meminta laporan rapat, cara menegur kesalahan bawahan, dan sebagainya. Para pekerja pun akan merasa lebih puas dan memegang teguh komitmennya jika nilai-nilai mereka sesuai dengan nilai perusahaan. Budaya organisasi yang kondusif sangat penting untuk mendorong tingkat kinerja karyawan yang paling produktif.

Komitmen pada organisasi, tujuan-tujuan, dan sasaran-sasarannya adalah faktor utama dalam memprediksikan kinerja anggota organisasi. (Luthans, 1992). Oleh karena itu organisasi harus memiliki mekanisme untuk mengembangkan komitmen organisasi diantara anggotanya. Perusahaan perlu meningkatkan level komitmen organisasi anggota-anggotanya karena penelitian telah menemukan bahwa makin komit seseorang pada organisasinya makin besar upaya yang dilakukan untuk menyelesaikan tugas-tugas atau perannya didalam organisasi. Dengan demikian secara langsung akan meningkatkan produktivitas atau kinerja organisasi. Pekerja dengan komitmen organisasi tinggi juga cenderung bertahan didalam organisasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi, sehingga diasosiasikan dengan rendahnya *turnover*.

Salah satu tolak ukur efektivitas kepemimpinan adalah pengaruhnya terhadap pengikut atau bawahan. Menurut Yukl, komitmen merupakan hasil pengaruh kepemimpinan yang paling tinggi tingkatnya. Dengan melihat besarnya pengaruh positif dari kepemimpinan transformasional dan transaksional dalam meningkatkan kompetensi anggota serta andil komitmen anggota terhadap kesuksesan organisasi maka perlu dikaji lebih mendalam keterkaitan antara pengaruh kepemimpinan transformasional-transaksional dan komitmen organisasi.

PT. SIPATEX PUTRI LESTARI merupakan perusahaan yang bergerak dibidang tekstil manufaktur. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti di lapangan, peneliti mencari seberapa besar tingkat pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan, karena adanya beberapa karyawan yang tidak efektif dalam mengerjakan pekerjaannya, karena ada kejenuhan dan keluhan yang dialami karyawan, karyawan yang melanggar peraturan-peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan karyawan yang kurang mempunyai komitmen terhadap perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi berhubungan dengan tingkat kinerja karyawan juga gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi bisa meningkatkan kinerja maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengambil judul: **"Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. SIPATEX PUTRI LESTARI Bandung ".**

Dari beberapa penelitian sebelumnya, yang membahas mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan organisasi, salah satunya dengan menggunakan teori dari kepemimpinan transformasi dari Bass dan Avolio (1991) dan Organisasi Belajar dari teori McGill dan Slocum (1994). Adapun peneliti yang lain dengan menggunakan teori kepemimpinan, perilaku kepemimpinan berorientasi dengan keakraban dan beorientasi dengan tugas oleh (Yukl 1981), dan teori Budaya Perusahaan komunikasi dalam organisasi oleh (Gibson, Ivancevich dan Dorenely 1989).

Dari beberapa penelitian di atas masih ada sedikit kekurangan, contohnya dalam teori kepemimpinan peneliti akan menambahkan teori kepemimpinan transaksional dari Bass dan Avolio (1991) yaitu berusaha mengetahui apa yang diinginkan bawahan dan menjelaskan bahwa mereka akan memperoleh apa saja yang diinginkan apabila performansi mereka memenuhi harapan. Untuk teori budaya perusahaan untuk lebih jelas dan tepat sasaran dalam variabelnya peneliti menggunakan komitmen organisasi dari teori yang dikembangkan Mowday, Steers & Porter, (1982) yaitu: keyakinan nilai, motivasi dan loyalitas.

1.2. Identifikasi Masalah

Sejalan dengan bertambah besar dan kompleksnya organisasi, maka persaingan antar instansi atau perusahaan semakin kompleks. Dengan adanya persaingan tersebut setiap instansi atau perusahaan mengharapkan Pemimpin yang mempunyai kemampuan memberikan arahan yang baik terhadap karyawan bawahannya dan kekuatan komitmen organisasi dijabarkan sebagai penyesuaian kembali komitmen untuk mendukung perilaku-perilaku baru, termasuk didalamnya pendefinisian ulang komitmen organisasi, yang meliputi nilai-nilai yang diyakini, tujuan apa yang di ingin dicapai, kepercayaan-kepercayaan dari karyawan agar semakin bertanggung jawab terhadap perusahaan, dan interprestasi terhadap kondisi yang telah lalu, sekarang dan di masa yang akan datang. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan dan pengaruh antara gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi dengan kinerja karyawan di PT. SIPATEX PUTRI LESTARI tersebut?
2. Apa saja yang mempengaruhi gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan?

1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

Pada dasarnya penelitian yang dilakukan mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai agar dapat bermanfaat dan memberikan makna terhadap kegiatan penelitian. Berdasarkan pada perumusan masalah yang ada diatas maka secara obyektif peneliti ingin mengetahui apakah terdapat hubungan dan pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja kemudian apa saja pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan sehingga dapat membawa manfaat dan hasil kerja yang lebih baik didalam lingkungan kerjanya.

1.4. Pembatasan Masalah

Pembatasan ruang lingkup penelitian diperlukan agar pembahasan dan penarikan kesimpulan dapat lebih mendalam dan terarah. Pembahasan berkaitan dengan pengembangan variabel penelitian, serta obyek penelitian.

1. Pengembangan variabel teori perilaku kepemimpinan akan dibatasi pada kepemimpinan transformasi dan kepemimpinan transaksional dari Bass dan Avolio (1991).
2. Pengembangan teori komitmen organisasi dibatasi pada teori yang dikembangkan Mowday, Steers & Porter (1982), yaitu keyakinan nilai, motivasi dan loyalitas.
3. Kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel kepemimpinan dan kuesioner untuk mengukur komitmen organisasi dikembangkan sendiri oleh peneliti dengan berdasarkan teori-teori yang terkait dan relevan.
4. Dalam penelitian ini juga terdapat batasan terhadap obyek penelitian yang diteliti. Obyek penelitian mulai dari staf divisi administrasi sampai staf divisi marketing yang bekerja dikantor pusat PT. SIPATEX PUTRI LESTARI Bandung minimal satu tahun. Dengan demikian responden dianggap sudah memiliki komitmen yang cukup tinggi terhadap perusahaan dan memahami dengan baik kondisi perusahaan tempat responden bekerja sehingga diharapkan dapat memberikan jawaban yang objektif.

1.5. Sistematika Penulisan

Skripsi ini di bagi atas lima bab yang berisi segala sesuatu yang berkaitan dengan penelitian ini. Bab-bab berikut berisi hal-hal berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan pemecahan masalah, pembatasan dan asumsi masalah, lokasi penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB 2 LANDASAN TEORI

Bab ini memaparkan langkah-langkah penelitian yang dilakukan dimulai dari persiapan, studi kepustakaan, identifikasi variabel penelitian, model penelitian, hubungan antar variabel, deskripsi variabel, hipotesis yang disusun, obyek penelitian.

BAB 3 KERANGKA PEMECAHAN MASALAH

Bab ini berisikan model-model pemecahan masalah dan pembahasan langkah-langkah pemecahan masalah.

BAB 4 PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

Bab ini membahas proses pengumpulan data yang diperlukan untuk penelitian, yang mencakup data mengenai sejarah perusahaan secara umum, serta data yang akan diolah dan dianalisis sehingga dapat dijadikan dasar untuk pembahasan mengenai permasalahan.

BAB 5 ANALISIS

Bab ini berisikan anailisis dan pembahasan berdasarkan hasil pengolahan data bab sebelumnya, yang mengarah kepada solusi dari permasalahan penelitian.

BAB 6 KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan kesimpulan yang diperoleh setelah membuat analisis, serta memberikan saran-saran yang dapat membangun, baik terhadap perusahaan, maupun terhadap pembaca.