

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perubahan lingkungan perusahaan terutama pada organisasi menjadi semakin kompleks dan kompetitif, dimana setiap karyawan dalam suatu organisasi di perusahaan dituntut untuk selalu bersikap lebih responsif supaya mampu untuk terus bertahan dan berkembang di dalam organisasi. Perubahan di dalam organisasi disertai dengan peningkatan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk mendukung perubahan yang ada dalam suatu organisasi. Perubahan di dalam diri setiap individu tidaklah mudah, karena dibutuhkan beberapa tahapan dan proses dalam menyelaraskan perubahan di organisasi. Dalam pengelolaannya sumber daya manusia di sebuah organisasi memang perlu mendapatkan prioritas utamanya untuk memperoleh manfaat, sesuai yang diharapkan organisasi dalam perusahaan tersebut untuk memenuhi tercapainya tujuan yang sudah ditetapkan. Suatu organisasi perlu mengembangkan dan mengendalikan sumber daya manusia agar sesuai dengan tuntutan zaman yakni salah satunya dengan meningkatkan komitmen organisasi.

Komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya (Griffin, 2004:15).

Oleh karena itu, sumber daya manusia dalam organisasi di sebuah perusahaan khususnya pada setiap jajaran manajemen harus mampu berperan sebagai penggerak untuk mewujudkan misi serta tujuan dari perusahaan. Sumber daya manusia di dalam organisasi merupakan wadah yang paling penting untuk menentukan keberhasilan di organisasi.

Dalam suatu organisasi harus memiliki nilai lebih, maka dari itu sumber daya manusia merupakan modal yang paling penting dalam keberhasilan untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan kemampuan, kemauan dan sikap karyawan yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil kerja yang dilakukan sesuai dengan tujuan perusahaan. Mengelola sumber daya manusia tidaklah lepas dari berbagai masalah yang akan sering muncul, seperti halnya komitmen organisasi oleh karyawan yang cenderung menurun.

Menurut Yoshinta, dkk (2013) bahwa komitmen karyawan merupakan salah satu kunci yang turut andil dalam menentukan berhasil dan tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Karyawan yang memiliki komitmen tinggi pada organisasi biasanya mereka menunjukkan suatu sikap kerja yang penuh dengan perhatian terhadap tugasnya, mereka sangat merasa memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugasnya dan sangat loyal kepada perusahaan. Walani (2010) dalam Yoshinta, dkk, menjelaskan bahwa pekerja yang berkomitmen tinggi akan meningkatkan keefektifan organisasional melalui keterlibatan yang tinggi dalam organisasi dan bekerja keras mencapai tujuan organisasi. Secara nyata komitmen sangatlah berdampak pada performa kerja sumber daya manusia, yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap pencapaian atau kinerja suatu perusahaan.

Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku yang digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota di organisasi. Komitmen organisasi ialah sikap karyawan yang menunjukkan loyalitas dan bagaimana seorang karyawan mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kelancaran organisasinya dimana mereka

bekerja. Menurut Arfan Ikhsan (2010) dalam Widi (2015) mengatakan bahwasanya komitmen organisasi memiliki tiga komponen yaitu komitmen afektif (*affective commitmen*), komitmen berkelanjutan (*continuance commitmen*), dan komitmen normatif (*normative commitmen*). Adapun faktor permasalahan yang timbul di dalam perusahaan salah satu akibat dari rendahnya komitmen karyawan dalam suatu perusahaan tidak terlepas dari peranan seorang pemimpin serta sikap profesional dalam perusahaan.

Dalam organisasi manajemen, Kepemimpinan merupakan penggerak yang penting di dalam organisasi. Dikatakan berikut karena dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan agar tercapai tujuannya, seberapa besar ditentukan di tangan pemimpin perusahaan. Selain itu, Profesional merupakan sikap kerja yang tiada lain ialah perilaku karyawan yang mengacu pada kecakapan, keahlian dan disiplin dalam bentuk komitmen dari para anggota di dalam organisasi.

Untuk menciptakan komitmen organisasional yang baik dibutuhkan pemimpinnya yang profesional di dalamnya. Setiap perusahaan yang didalamnya terdapat sebuah organisasi pasti memiliki seorang pemimpin. Menurut Indriyanto et al (2013) dalam Robertus & Ahyar (2016) gaya kepemimpinan merupakan gaya kepemimpinan yang menginspirasi pengikut untuk terlibat, berkomitmen, dan memiliki visi serta tujuan bagi organisasi mereka, mendorong pengikut menjadi inovatif di dalam memecahkan masalah organisasi, dan mendukung pengikut untuk memiliki kompetensi dalam kepemimpinan melalui pembinaan dan pengawasan. Sedangkan, Menurut Khuntia dan Suar (2004) dalam Maptuhah (2014) menegaskan bahwa pemimpin yang menerapkan kepemimpinan transformasional memberikan pengaruhnya kepada para pengikut dengan

melibatkan pengikutnya berpartisipasi dalam penentuan tujuan, pemecahan masalah, pengambilan keputusan, dan memberikan umpan balik melalui pelatihan, pengarahan, konsultasi, bimbingan, dan pemantauan atas tugas yang diberikan. Oleh sebab itu, seorang pemimpin dalam suatu organisasi perusahaan dituntut untuk selalu mampu menciptakan kondisi memuaskan dan memotivasi karyawan dalam bekerja sehingga didapatkan karyawan yang tidak hanya bisa bekerja saja akan tetapi bersedia bekerja kearah pencapaian tujuan organisasi perusahaan. Selain dari cara kepemimpinan, manajemen yang didukung dengan sikap profesional seorang individu dalam bekerja dituntut untuk memiliki profesionalisme yang tinggi agar pelaksanaan pekerjaannya dapat berjalan dengan efektif.

Menurut Samingan (2009) dalam Marzuki (2018) profesionalisme terbentuk dari kata profesional yang merupakan makna menunjuk pada derajat atau tingkat penampilan seseorang sebagai seorang yang profesional dalam melaksanakan profesi yang ditekuninya. Profesionalisme merupakan sebutan yang mengacu pada sikap mental dalam bentuk komitmen dari para anggota, suatu profesi untuk senantiasa mewujudkan dan meningkatkan kualitas profesionalnya. Untuk menciptakan komitmen yang baik di dalam organisasi dapat dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya gaya kepemimpinan transformasional serta profesionalisme. Fenomena gaya kepemimpinan transformasional di ikuti dengan profesionalisme dalam perusahaan menjadi sebuah masalah menarik dan mempunyai pengaruh besar dalam keberlangsungan setiap individu di sebuah organisasi.

Dalam dunia bisnis, gaya kepemimpinan dan profesionalisme berpengaruh kuat pada jalannya suatu organisasi dan kelangsungan hidup organisasi sebagai salah satu

penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai visi, misi dan tujuan suatu organisasi. Oleh sebab itu, pemimpin dalam suatu organisasi di perusahaan dituntut untuk selalu mampu dalam menciptakan kondisi yang dapat memberikan kepuasan karyawan dalam bekerja sehingga dapat diperoleh karyawan yang bukan hanya mampu untuk bekerja saja akan tetapi juga bersedia bekerja kearah pencapaian tujuan perusahaan.

Demikian halnya, PT. KARANA LINE yang mempunyai banyak cabang perusahaan di berbagai kota dan provinsi yang salah satunya berada di Perak, Surabaya. Perusahaan ini bergerak dalam bidang pelayaran yang berlokasi di Perak, Jl Raya Perak Barat. No. 143 Kec. Krembangan, Kota Surabaya senantiasa memperhatikan sumber daya manusia yang profesional dan pemimpin yang dapat memberikan motivasi serta kepuasan kepada karyawan sehingga komitmen karyawan sangat tinggi pada perusahaan.

Di dalam setiap perusahaan pasti memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda dan sikap profesionalisme yang dimiliki setiap individu. Maka dari itu dalam sebuah organisasi di perusahaan gaya kepemimpinan yang baik dengan sikap profesional akan menghasilkan capaian dan hasil yang sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan dari pengamatan yang diperoleh bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan profesionalisme dinilai sudah bagus, namun memiliki indikasi bahwa komitmen organisasi karyawan tidak stabil karena kurangnya tanggung jawab dan inisiatif karyawan dalam melaksanakan tugas.

Dari pernyataan di atas peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Profesionalisme Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. KARANA LINE, Perak, Surabaya”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang di uraikan di atas, indikasi permasalahan yang dikaji dalam permasalahan ini adalah :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. KARANA LINE, Perak, Surabaya?
2. Apakah Profesionalisme berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. KARANA LINE, Perak, Surabaya?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Profesionalisme berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. KARANA LINE, Perak, Surabaya?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Umum**

1. Untuk dapat memenuhi salah satu syarat tugas akhir bagi mahasiswa dalam memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas PGRI Adibuana Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh dari gaya kepemimpinan transformasional dan profesionalisme terhadap komitmen organisasi karyawan PT. KARANA LINE, Perak, Surabaya.

### **1.3.2 Tujuan Khusus**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. KARANA LINE, Perak, Surabaya.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Profesionalisme terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. KARANA LINE, Perak, Surabaya.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Profesionalisme terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. KARANA LINE, Perak, Surabaya.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian yang dilakukan diharapkan dapat bermanfaat :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan pengalaman berharga untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya tentang Sumber Daya Manusia. Menambah wawasan serta menambah pengetahuan baru, sehingga mendorong peneliti untuk dapat memahami betapa pentingnya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan profesionalisme terhadap komitmen organisasi karyawan PT. KARANA LINE, Perak, Surabaya.

2. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, sehingga dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan komitmen karyawan pada organisasi perusahaan.

3. Bagi Universitas PGRI Adibuana Surabaya

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan kajian atau referensi bagi yang berhubungan dengan sumber daya manusia terutama dalam peningkatan komitmen organisasi karyawan kepada perusahaan, untuk

menambah bukti teori empiris yang ada sehingga dapat menjadi dasar acuan dalam pengembangan ilmu pengetahuan di Universitas.

#### 4. Bagi Pembaca

Bagi pembaca pada umumnya hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana informasi atau acuan dalam penelitian dan pengembangan ilmu pengetahuan serta masukan atau pertimbangan bagi berbagai pihak yang akan atau sedang melakukan sebuah penelitian berikutnya.