

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam dunia organisasi, Sumber daya manusia memegang peranan penting untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi tersebut. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama bagi setiap organisasi atau perusahaan sehingga upaya dalam pengembangan sumber daya manusia tersebut merupakan strategi yang utama untuk menegakkan persaingan yang semakin ketat di era globalisasi ini.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan karena sumber daya manusia berfungsi untuk mencapai tujuan dan sasarannya melalui usaha kooperatif sekelompok orang didalamnya, sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah suatu faktor penentu berhasil atau setidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. sumberdaya manusia yang dimaksud adalah karyawannya. Karyawan ketika mencapai tujuan perusahaan sangat tergantung bagaimana karyawan tersebut dapat mengembangkan kemampuannya baik dalam mengembangkan pengetahuan, ketrampilan, dan keiginan untuk bekerjasama antar berbagai satuan kerja yang melaksanakan kegiatan yang berbeda. Setiap orang yang bekerja di suatu perusahaan, harus mempunyai komitmen dalam bekerja agar tujuan perusahaan bisa tercapai, namun apabila karyawan tidak mempunyai suatu komitmen dalam bekerja, maka tujuan dari perusahaan tersebut tidak akan tercapai. Komitmen pada setiap

karyawan sangat penting karena dengan suatu komitmen seorang karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan karyawan yang tidak mempunyai komitmen.

Komitmen karyawan merupakan sifat hubungan antara karyawan dengan organisasi kerja, dimana individu mempunyai keyakinan diri terhadap nilai nilai dan tujuan organisasi kerja. Menurut Luthans (2016:49) yang menyatakan komitmen karyawan merupakan keinginan yang kuat dari karyawan untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok. Banyak faktor yang dapat meningkatkan komitmen karyawan dalam bekerja, seperti partisipasi kerja dan kepemimpinan transformasional. (x)

Partisipasi kerja menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan dalam bekerja. Partisipasi karyawan dalam perusahaan merupakan hal yang dapat menunjang keberhasilan sebuah perusahaan. Komunikasi yang ada di dalam perusahaan akan lebih efektif dengan keikutsertaan karyawan. Perusahaan perlu melakukan pendekatan partisipatif, dengan adanya pendekatan partisipatif perusahaan mampu menguatkan visi, misi dan strategi perusahaan. Semua karyawan harus mengetahui visi dan misi serta sepakat dengan strategi yang akan dijalankan perusahaan. Hal ini akan meningkatkan komitmen organisasi karyawan dalam bekerja. Cara terbaik dalam memastikan bahwa visi dan misi bisa tersampaikan dengan baik adalah melibatkan karyawan sebanyak mungkin dalam proses perumusannya.

Partisipasi kerja merupakan sebuah tindakan positif, pemenuhan pekerjaan atau tindakan yang berhubungan dengan keadaan pikiran yang ditandai dengan semangat dan dedikasi dari seorang karyawan. Partisipasi karyawan dalam pekerjaan adalah tingkat saat karyawan di perusahaan bersedia untuk bekerja. Karyawan yang memiliki keterlibatan dan partisipasi kerja yang tinggi dapat memberi usaha yang terbaik dalam pekerjaannya, termasuk memberi lebih banyak daripada yang disyaratkan pekerjaan.(x1)

Selain partisipasi kerja, kepemimpinan transformasional juga menjadi factor penting dalam meningkatkan komitmen organisasi karyawan. Dimana seorang pemimpin mampu memberikan motivasi dan mendorong bawahan untuk melakukan tugas mereka dengan bertanggung jawab sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai dengan baik. Dengan adanya komitmen organisasi, karyawan akan loyal dan bersedia untuk memberikan energi dan kemampuannya dalam membantu perkembangan perusahaan tersebut. Hubungan antara atasan dan bawahan harus terjalin dengan baik sehingga tercipta suasa kerja yang kondusif pula.

Menurut Robbins dan Judge (2015:56) kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang diindividualkan dan memiliki kharisma. Pemimpin transformasional memiliki beberapa komponen perilaku tertentu, diantaranya adalah integritas dan keadilan, menetapkan tujuan yang jelas, memiliki harapan yang

tinggi, memberikan dukungan dan pengakuan, membangkitkan emosi pengikut, dan membuat orang untuk melihat suatu hal melampaui kepentingan dirinya sendiri untuk meraih suatu hal yang mustahil. Kepemimpinan Transformasional juga merupakan suatu keadaan dimana para pengikut dari seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut. Demikian pentingnya peranan kepemimpinan dalam usaha mencapai tujuan suatu organisasi, sehingga dapat dikatakan bahwa sukses atau kegagalan yang dialami suatu organisasi sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki oleh orang-orang yang diberikan tugas memimpin dalam organisasi yang bersangkutan.

PT. Bintang Indo Jaya merupakan perusahaan yang memproduksi dan memasarkan produk dengan merk roti boy yang berkualitas tinggi dan telah berkembang pesat. Perusahaan harus memberikan pelayanan yang handal oleh tenaga profesional yang berpengalaman di bidangnya dan mampu memberikan solusi dan kontribusi kepada konsumen. Namun perusahaan saat ini semakin sulit mencari tenaga kerja yang berbakat. Tidak hanya itu sikap kerja di perusahaan namun juga hasil kerja yang tidak sesuai dengan yang diharapkan. Oleh karena itu dengan partisipasi kerja dan kepemimpinan transformasional diharapkan dapat mencapai tingkat komitmen yang lebih tinggi dari karyawan tersebut. Perusahaan berharap karyawan lebih aktif dan partisipatif dalam pencapaian tujuan perusahaan.

PT. Bintang Indo Jaya dalam menumbuhkan komitmen kerja yang sehat dimana hak dan kewajibannya karyawan diatur sedemikian rupa selaras dan fungsi Peranan dan tanggung jawab karyawannya sehingga karyawan dapat berpartisipasi dalam perusahaan. Dalam hubungannya dengan dengan komitmen organisasi menurut penelitian yang dilakukan oleh (Wijaya, 2018), Hasil penelitian menunjukkan bahwa *transformational leadership* berpengaruh positif & signifikan terhadap kepuasan karyawan dan positif & signifikan terhadap komitmen organisasi, penelitian ini menemukan bahwa komitmen organisasi karyawan dalam bekerja akan di pengaruhi oleh *transformational leadership*. Dengan kata lain karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi akan lebih hormat terhadap pemimpinnya yang memperlakukan karyawan sebagai seorang pribadi yang dihargai. Oleh karena itu, semakin pemimpin menerapkan *transformational leadership* semakin tinggi pula komitmen karyawan terhadap organisasi. sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Panjaitan (2018) diperoleh hasil yang menyatakan bahwa partisipasi di tim kerja berpengaruh secara signifikan pada komitmen organisasi.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh partisipasi kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap Komitmen Karyawan PT Bintang Indo Jaya”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah partisipasi kerja berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada PT Bintang Indo Jaya ?.
- b. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada PT Bintang Indo Jaya ?.
- c. Apakah partisipasi kerja dan kepemimpinan transformasional secara simultan berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada PT Bintang Indo Jaya ?.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh partisipasi kerja terhadap komitmen karyawan pada PT Bintang Indo Jaya.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen karyawan pada PT Bintang Indo Jaya.
- c. Untuk mengetahui pengaruh partisipasi kerja dan kepemimpinan transformasional secara simultan terhadap komitmen karyawan pada PT Bintang Indo Jaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini adalah?

a. Bagi PT Bintang Indo Jaya

Dapat digunakan sebagai bahan acuan atau bahan masukan sehingga dapat digunakan untuk

menetapkan kebijakan terutama berkaitan dengan komitmen karyawan.

b. Bagi peneliti

Sebagai sarana kritis dan media untuk mengembangkan khasanah pola pikir penulis khususnya berkaitan dengan partisipasi kerja, kepemimpinan transformasional dan komitmen karyawan.

c. Bagi universitas PGRI Adi Buana Surabaya

Untuk menambah perbendaharaan perpustakaan dalam bidang ekonomi dan sebagai bahan pertimbangan bagi peneliti yang lain, sehingga kampus sebagai wahana untuk penelitian dan pengembangan ilmu pengetahuan dan riset dapat terwujud dengan baik.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan dan referensi dalam melakukan penelitian dengan topic dan judul yang sama.