

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengendalian dan pengawasan. Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan maupun kepegawaian. Usaha pencapaian tujuan perusahaan dalam permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan (sumber daya manusia) yang mengelola faktor tersebut, karena sumber daya manusia dianggap sangat penting perannya dalam pencapaian tujuan suatu organisasi atau perusahaan, sebab keberhasilan suatu perusahaan maupun organisasi dalam mencapai tujuan tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia. Karyawan pada suatu perusahaan atau organisasi tidak hanya sebagai pencapai keberhasilan tujuan tetapi sekaligus sebagai objek pelaku. Didalam suatu perusahaan atau organisasi perhatian kepada suatu karyawan sebagai sumber daya dan pelaksanaan kerja sangatlah besar untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki peran dan fungsi yang sangat penting bagi tercapainya tujuan perusahaan, sumber daya manusia disini mencakup keseluruhan manusia yang ada dalam organisasi yaitu mereka yang terlibat dalam kegiatan operasional perusahaan mulai dari level yang paling bawah hingga yang paling atas. Siapapun yang menduduki peran pemimpin diharapkan

untuk dapat bertindak secara efektif sebagai seorang pemimpin.

Gaya kepemimpinan menjadi faktor pertama dalam meningkatkan kinerja secara berkelanjutan. Pada proses ini pemimpin mempunyai peran yang besar dalam menentukan pelaksanaan organisasi suatu perusahaan. Seorang pemimpin dituntut untuk memberikan arahan yang jelas terhadap visi dan misi organisasi, dan mampu menjalankan organisasi dengan baik agar hasil yang didapatkan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Sebentar lagi kita akan memasuki masa genap sebulan fase PSBB transisi menuju tahap *new normal*. Saat ini diberbagai tempat kita sudah menyaksikan baik secara langsung maupun melalui pemberitaan media massa kembali ramainya pusat perbelanjaan, hotel dan juga tempat wisata. Meskipun belum beroperasi secara penuh namun kita sudah dapat menyaksikan bahwa segala sesuatunya telah berubah. Masker, sabun cuci tangan, hand sanitizer, thermo gun, pembatasan pengunjung, pembatasan kontak fisik dengan produksi jasa adalah kenormalan baru yang kita lihat di kala masuk ke berbagai lokasi layanan bisnis tersebut. Memang, berbagai kondisi baru itu wajib dilakukan demi memutuskan rantai penyebaran covid-19 dengan lebih cepat. Disisi lain, meskipun sebagian bisnis kembali dapat menarik nafas lega dengan diberikannya kembali ijin membuka usaha namun tak bisa dipungkiri semua pihak meraba-raba. Seorang pemimpin harus menunjukkan keyakinan akan setiap gerak langkah yang akan ditempuh perusahaan. Karena itu tidak ada waktu yang lebih krusial dibandingkan saat ini untuk memimpin tim dengan penuh percaya diri dalam menempuh cara baru dalam berbisnis.

Pada skenario *new normal* yang telah disusun oleh daya Qarsa, dunia usaha layaknya memutar kembali roda bisnisnya dari ground zero, titik nol.

Penting disaat seperti ini bagi pemimpin untuk menuntun timnya untuk sigap berinovasi, aktif memimpin perubahan, meluaskan jejaring dan kemitraan dengan cara yang berbeda serta mendorong pencapaian hasil yang optimum.

Terdapat sejumlah langkah yang bisa ditemouh bagi para pemimpin. Pertama mendorong inovasi dengan menciptakan lingkungan yang menginspirasi untuk menghasilkan solusi baru. Lalu mendorong eksperimen dengan cara-cara baru untuk memecahkan masalah yang muncul dan meraih peluang yang menghasilkan solusi unik dan berbeda. Kedua memimpin perubahan dengan mendorong perubahan organisasi untuk mencapai tujuan strategis dalam masa krisis. Lalu mengakatalisasi pendekatan baru untuk meningkatkan hasil dengan mengtransformasi budaya organisasi, sistem atau produk/layanan. Kemudian membantu anggota organisasi untuk mengatasi penolakan terhadap perubahan. Selanjutnya dalam meluaskan jejaring dan kemitraan, pemimpin dapat mendorong dengan memulai dan memelihara hubungan strategis dengan stakeholders dan mitra potensial. Terutama pelanggan, rekan kerja, mitra lintas divisi, vendor dan sebagainya yang bersedia dan mampu memberikan informasi, ide, keahlian, dan atau pengaruh yang diperlukan untuk membantu keberlangsungan bisnis dalam masa krisis. Terakhir, dalam mendorong pencapaian hasil, pemimpin dapat menetapkan target ambisius bagi pribadi dan organisasi ditengah masa krisis. Selanjutnya ritin memantau kemajuan pencapaian target dan terakhir bekerja dengan gigih untuk mencapai,

melampaui target sambil mendapatkan kepuasan dari pencapaian dan pengembangan berkelanjutan tersebut. Kemampuan pemimpin dalam menavigasi bisnis dan timnya melalui masa krisis ini dengan berbagai langkah diatas akan memberikan sinyal apakah dirinya seorang yang memiliki *visionary leadership*. Pemimpin yang visioner adalah sosok pemimpin yang mampu menggambarkan strategi dan visi organisasi dengan semangat ditengah masa krisis. Serta menciptakan gambaran yang jelas tentang masa depan organisasi dengan membantu orang lain memahami dan merasakan bagaimana hal-hal akan berubah saat visi tercapai. Hanya dengan demikian, seorang pemimpin akan mampu menggerakkan organisasinya, bersama meraih masa depan yang dicita-citakan. (Di kutip pada hari Jumaat, 11 Maret 2021. Pukul 22: 45 WIB).

Kinerja perusahaan tak dapat berjalan optimal tanpa didukung dengan sumber daya manusia (SDM) yang profesional, disiplin, dan kompak. Untuk mewujudkan semua itu, dibutuhkan satu hal yang dapat mendorong semangat para pegawai untuk berkinerja optimal. Hal itulah yang disampaikan walikota Madiun Maedi, saat membuka dan memberikan motivasi dihadapan 130 pegawai PDAM Tirta Taman Sari kota Madiun yang mengikuti outbond dikawasan Edu Park Ngerowo Bening, Minggu (25/10). Menurut orang nomor satu di kota pendekar itu, outbond dapat menjadi salah satu sarana untuk membina para pegawai. Apalagi, keberadaan PDAM sebagai salah satu entitas bisnis yang dimiliki oleh daerah orientasinya haruslah bisnis sosial. Maka harus ada keuntungan yang didapat oleh perusahaan. Perusahaan dikatakan untung, manakala (SDM) bisa profesional dan terukur terhadap tugasnya.

“terukurnya itu dengan kompak antar individu, kinerja baik, maka hasil berupa profit bagi perusahaan akan meningkat. Dengan adanya outbond ini saya harap kinerja semakin bagus.” Outbond diktakan berhasil, selanjutnya, jika kinerja para pegawai setelah kegiatan ini bagus dan hasil produk yang dihasilkan oleh perusahaan menjadi lebih banyak dan semakin berkualitas. Selain itu, imbuhnya, profit yang maksimal dapat mendatangkan kesejahteraan bagi para karyawan. “tahun ini saya bukakan koperasi kalau karyawan ingin sejahtera, jangan cuma menaikkan harga, itu tidak professional. Harus cari peluang produk lain, 5 kios koperasi yang akan buka nantinya untuk menjual produk-produk UMKM. Kalau SHU tinggi nanti bisa untuk karyawan”).

(Di kutip pada hari Sabtu, 12 Maret 2021. Pukul 12:25 WIB).

Saat ini Indonesia merupakan Negara berkembang yang memiliki penduduk sejumlah 265 juta jiwa (proyeksi bapenas). Tentunya Indonesia ingin dikatakan Negara maju, untuk mewujudkannya tentunya diperlukan usaha dari setiap elemen masyarakat. Terutama para pemuda, kaum milenial dengan mampu membuka lapangan pekerjaan sendiri, yaitu berwirausaha “entrepreneur”. Saat ini, jumlah entrepreneur di Indonesia menurut data BPS pada tahun 2015 sejumlah 1,6%. Sedangkan syarat minimal sebuah Negara maju adalah minimal 2% jumlah persentase dari keseluruhan penduduk. Atau sekitar 5.300.000 penduduk lebih menjadi pengusaha. Tentunya kesuksesan seorang entrepreneur tidak lepas dari komitmennya sendiri, maupun komitmen karyawan yang ia pimpin. Suatu usaha akan sulit dikendalikan jika hanya mengandalkan kemampuan individu. Sebagai seorang entrepreneur hendaknya mau mengerti bagaimana cara yang dapat dilakukan untuk

meningkatkan komitmen pada karyawan agar nantinya dapat mencapai tujuan perusahaan.

Komitmen karyawan adalah rasa identifikasi yaitu kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi, keterlibatan yaitu kesediaan berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi yang bersangkutan, loyalitas yaitu keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Kemudian komitmen dalam berorganisasi dapat terbentuk karena adanya beberapa faktor, baik dari organisasi maupun dari individu itu sendiri. Hal utama yang mampu meningkatkan komitmen organisasi adalah lingkungan kerja yang memiliki keadilan distributive dan procedural, lingkungan kerja yang melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, organisasi yang memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja dan keluarga karyawan, pemberian reward atas pencapaian, kebijakan kompensasi dan insentif, pemimpin yang senantiasa ramah dan tegas terhadap karyawan.

Langkah-langkah diatas tentunya diharapkan dapat dipraktekkan oleh pengusaha muda yang baru mulai merintiskan usahanya. Agar nantinya dapat memperkecil kemungkinan tingkat turnover atau resign karyawan terhadap sebuah usaha. (Di kutip pada hari Minggu, 14 Maret 2021. Pukul 13:40 WIB).

Organisasi yang sukses tampak memiliki komitmen yang kuat yang dapat menarik, memelihara, dan mengimballi orang yang berhasil melaksanakan peranannya dan mencapai sasaran. Pentingnya komitmen itu menjadi sangat jelas bila suatu organisasi mengalami perubahan penting dalam sasaran, strategi dan cara-cara operasinya.

Antar komitmen organisasi, strategi kuncinya, dan gaya para pimpinan terdapat hubungan yang penting. Kesesuaian

antara faktor-faktor ini akan meningkatkan kemungkinan sukses. Akan tetapi, dibutuhkan proses yang jelas untuk menyesuaikan mereka. Lingkungan dan organisasi itu tidak statis; mereka selalu berubah. Kekuatan-kekuatan sosial, ekonomi, dan teknologi, mungkin membutuhkan strategi baru yang selanjutnya menunjukkan perlunya perubahan komitmen dan gaya kepemimpinan.

Kepemimpinan, motivasi dan komitmen organisasi senantiasa diperlukan untuk mendukung berkelanjutan usaha. Demikian halnya di PT. Alfa Bentara Dedikatama sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang Industri Pengolahan, Perdagangan Besar Dan Eceran, Reparasi Dan Perawatan Mobil Dan Sepeda Motor senantiasa di perlukan sumber daya manusia yang siap untuk memberikan yang terbaik pada perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Alfa Bentara Dedikatama”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Alfa Bentara Dedikatama?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Alfa Bentara Dedikatama?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Alfa Bentara Dedikatama?

4. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Alfa Bentara Dedikatama?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Umum**

1. Sebagai realisasi dari Tri Dharma Perguruan Tinggi.
2. Sebagai salah satu syarat untuk memenuhi tugas dalam mencapai gelar sarjana pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Adi Buana Surabaya.
3. Sebagai ajang latihan dalam menerapkan teori yang diterima peneliti selama mengikuti perkuliahan.

#### **1.3.2 Tujuan Khusus**

Adapun tujuan khusus dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Alfa Bentara Dedikatama.
2. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Alfa Bentara Dedikatama.
3. Untuk mengetahui apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Alfa Bentara Dedikatama.
4. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan komitmen organisasi secara

simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Alfa Bentara Dedikatama.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis membagi manfaat penelitian menjadi tiga manfaat, yaitu bagi perusahaan, peneliti dan universitas. Adapun uraian dan masing-masing manfaat tersebut adalah:

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan masukan serta informasi sehingga dapat dipakai dalam pengambilan keputusan atau menetapkan kebijakan-kebijakan bagi perusahaan khususnya mengenai gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti

Guna mengimplementasikan antara teori yang pernah peneliti dapatkan di bangku kuliah dengan kenyataan yang ada di lapangan, sehingga dapat menambah wawasan serta ilmu pengetahuan yang sangat penting khususnya mengenai obyek pada penelitian ini.

3. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini dapat dijadikan perbendaharaan pustaka bagi perpustakaan Universitas PGRI Adi Buana Surabaya untuk saran-saran penambah wawasan civitas akademika.