

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dewasa ini banyak aspek kehidupan manusia berkembang dengan sangat pesat mulai dari bidang kesehatan, komunikasi, jaringan, transportasi dan industrialisasi yang mulai kokoh menjadi acuan pembangunan saat ini. Bidang industri merupakan salah satu yang berkembang dengan pesat saat ini.

Dikutip dari ADV Kompas “di daerah karawang terdapat 9979 industri di bidang otomotif, elektronik, baja, tekstil, dan masih banyak lainnya. Dari total jumlah industri tersebut lebih dari 50% merupakan perusahaan modal asing”. Suatu organisasi harus mampu bertahan dalam persaingan bisnis yang mereka jalankan, oleh karenanya banyak organisasi yang mencari sumber daya terbaik dan memiliki komitmen yang tinggi untuk organisasinya.

Dalam semua bidang perkembangan tersebut mempunyai sistem pergerakan yang berbeda, mulai dari lingkungan kerja, budaya kerja dan faktor-faktor pendukung yang relevan. Ketika kita kaji lebih mendalam dari informasi diatas, dapat kita temui bagaimana proses perkembangan kehidupan manusia akan lebih maju dengan adanya organisasi yang dibuat untuk mendukung kelancaran perkembangannya.

Pada dasarnya organisasi ada bermacam-macam dan memiliki kekhasan masing-masing, sesuai dengan bidang yang dijalankannya dan budaya yang di pegang teguh oleh organisasi, menjadikan tiap organisasi akan membutuhkan orang dengan karakter yang sesuai dengan kegiatan tiap organisasi. Organisasi akan mampu berjalan dengan baik didukung banyak faktor yang mempengaruhinya, salah satunya adalah komitmen organisasi yang diberikan oleh

pegawai. Ada salah satu penelitian yang dilaksanakan oleh Ranty (2016) mengungkapkan adanya hubungan komitmen organisasi dengan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Didapatkan hasil bahwa Komitmen Organisasi yang terdiri dari komitmen afektif, komitmen kelanjutan, dan komitmen normatif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. Hal ini menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan yang akan dihasilkan oleh karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru.

Dalam dunia kerja komitmen pegawai sangat penting bagi organisasi, karena dengan adanya komitmen tersebut nantinya akan sejalan dengan sikap dan perilaku kerja yang ditunjukkan oleh pegawai terhadap organisasinya. Setiap organisasi juga menginginkan pegawainya memiliki komitmen yang tinggi agar organisasi tersebut bisa mempekerjakan pegawai yang berkompeten dan bekerja sepenuhnya untuk organisasi tersebut, karena dengan komitmen organisasi yang kuat maka akan timbul pikiran yang positif dan mampu memberikan kinerja yang optimal.

Dalam penelitian Mulyaningsih (2016) dijelaskan "*Komitmen organisasi mempunyai peranan penting bagi perusahaan dalam proses operasional. Demikian juga komitmen organisasi mempunyai peranan penting bagi individu anggota suatu perusahaan untuk membangun kerja sama, memupuk semangat kerja, dan menciptakan loyalitas pada perusahaan.*" Dari penelitian tersebut organisasi yang mampu berkembang besar harus memiliki SDM yang berkompeten dan komitmen organisasi yang tinggi agar dapat menjalankan organisasi dengan baik dan mencapai target yang telah di tentukan oleh

organisasi. Karena pada dasarnya organisasi membutuhkan orang-orang yang mampu bekerja lebih keras untuk tujuan organisasi dan efisiensi di dalam organisasi. Dukungan perusahaan terhadap kemampuan yang dimiliki oleh para pegawai menjadi hal penting mengingat lingkungan perusahaan baik internal dan eksternal akan selalu mengalami perubahan berkelanjutan. Ketika pegawai menggantungkan hidupnya pada organisasi maka organisasi harus mampu memenuhi kebutuhan pegawainya karena akan terjadi timbal balik yang saling menguntungkan.

Lebih lanjut lagi komitmen organisasi dijelaskan oleh Kaswan (2015:115) "*ketika berkomitmen pada sesuatu, kau tidak menerima alasan apapun, hanya hasil.*" Pernyataan tersebut menggambarkan bahwa komitmen merupakan kepercayaan yang mutlak dengan hasil dari pekerjaan yang dilakukan, dengan berkomitmen maka individu akan memberikan segala kemampuan yang dimilikinya untuk keberhasilan. Orang yang mampu berkomitmen merupakan orang yang percaya dengan kemampuannya sendiri dan kemampuan organisasi yang berjalan bersamanya. Karena keyakinan penuh dari pegawai tersebut yang menjadikan relatif sulit didapatkan nya komitmen dari seorang pegawai terhadap organisasinya. Pegawai akan cenderung untuk mendapatkan apa yang ia inginkan dengan pengorbanan yang kecil. Padahal dalam komitmen dibutuhkan pengorbanan yang besar agar mendapatkan hasil yang besar sesuai dengan tujuan perusahaan.

Komitmen organisasi dapat terbangun dengan baik salah satunya karena ada semangat yang dimiliki oleh pegawai, dengan semangat kerja yang baik memberikan dorongan kinerja terhadap komitmen organisasi. Semangat kerja

harus dimiliki oleh semua orang yang bekerja dan memiliki hubungan kerja dengan suatu organisasi agar mampu memberikan kontribusi yang maksimal terhadap organisasi tersebut. Hal ini dikuatkan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ursa (2007) menyatakan bahwa semangat kerja memiliki pengaruh sebesar 51.3% terhadap komitmen organisasi, dari hasil penelitian tersebut semangat kerja nampak memiliki pengaruh yang cukup besar dalam mempengaruhi komitmen organisasi. Oleh karena itu semangat kerja perlu diperhitungkan pada saat kita meneliti komitmen organisasi.

Komitmen organisasi juga dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang mampu membuat situasi organisasi lebih baik bagi anggotanya. Sebagaimana hasil penelitian Gumgum (2017) terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformational dengan komitmen organisasional, selain itu juga terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan transaksional dengan komitmen organisasional. Dari gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional keduanya mempengaruhi komitmen organisasional yang signifikan. Karena pentingnya komitmen organisasi terhadap perusahaan, maka sikap tersebut harus dijaga agar tiap pegawai memiliki komitmen organisasi. Ada peran penting pemimpin dalam menjaga komitmen yang dimiliki pegawai dengan gaya kepemimpinan masing-masing. Pegawai mampu memberikan persepsi mereka mengenai perilaku kepemimpinan yang digunakan oleh atasannya dengan melihat gaya kepemimpinan yang nampak.

Menurut Kreitner (2014:219) ada banyak pendekatan terhadap gaya kepemimpinan salah satunya berdasarkan macam dan sikap pegawai yaitu

kepemimpinan transaksional dan transformasional. Kepemimpinan transaksional lebih berfokus pada menjelaskan peran serta pegawai dan menyediakan penghargaan bergantung pada kinerja. Kemudian kepemimpinan transaksional lebih berfokus untuk mengubah para pegawai untuk mengukur tujuan-tujuan organisasi daripada tujuan-tujuan yang bersifat pribadi.

Dari pemaparan diatas tampaknya komitmen organisasi mampu dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan jika dilihat dari persepsi pegawai. Pemimpin harus mampu memberikan dorongan dan motivasi kepada pegawai untuk menumbuhkan komitmennya dan selalu memberikan yang terbaik bagi organisasi.

Dari banyaknya industri yang berada di Karawang, ada PT. Bekaert Indonesia salah satu industri pengolahan baja yang sahamnya merupakan milik kerajaan Belgia dan dalam pelaksanaan organisasinya dilakukan seperti organisasi yang ada di Eropa dengan keterbukaannya, namun tetap memberikan beberapa modifikasi budaya lokal.

PT. Bekaert Indonesia sebagai perusahaan PMA memiliki budaya yang cenderung fleksibel seperti pada negara pemberi modalnya, oleh karena itu kemungkinan gaya kepemimpinan transformasional bisa saja dipakai oleh pemimpin yang ada di PT. Bekaert Indonesia.

Dalam PT. Bekaert Indonesia terdapat banyak bagian dan pemimpin pada tiap divisinya. Perilaku memimpin tiap pemimpin akan berbeda menurut individunya dan pandangan atau persepsi tiap pegawai, karena faktor masa kerja pegawai yang sudah lama mungkin akan memberikan penilaian gaya kepemimpinan yang lebih detail dan mendalam daripada pegawai yang masa

kerjanya lebih sedikit. Dari tiap kepemimpinan itu memberikan kontribusi yang berbeda pada komitmen yang dimunculkan oleh pegawai terhadap organisasi. Nampak ada perilaku pegawai yang sangat loyal kepada organisasi sampai-sampai pegawai tersebut mau berangkat kerja lebih awal dan pulang terakhir berbarengan dengan pemimpinnya.

Dalam kesehariannya perilaku-perilaku yang dimunculkan oleh pegawai bisa sangat berbeda pada tiap bagiannya. Nampak cukup jelas bagaimana tipikal pegawai yang mengikuti pemimpin A akan berbeda reaksinya terhadap pegawai yang mengikuti pemimpin B ketika mereka menemui suatu kejadian tertentu.

Di PT. Bekaert Indonesia juga sedang gencar dilaksanakan usaha untuk mempertebal komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawainya, hal itu nampak dengan adanya papan komitmen yang diisi oleh jajaran manajemen yang diharapkan mampu diikuti oleh pegawai.

Adanya papan komitmen yang dibuat oleh organisasi menunjukkan bahwa pihak organisasi mengetahui pentingnya untuk meningkatkan komitmen yang dimiliki oleh pegawai. Peningkatan komitmen bertujuan untuk memberikan daya juang organisasi terhadap tekanan yang bisa saja menekan organisasi. Komitmen menjadi sangat penting dalam organisasi karena pekerjaan yang dilakukan pada tiap bagian organisasi harus memiliki teknik dan ahli di bidang masing-masing. Organisasi tidak tutup mata dengan kemungkinan penyerapan tenaga ahli oleh kompetitor, maka dari itu peningkatan komitmen organisasi menjadi sangat penting untuk dilaksanakan. Organisasi juga berupaya untuk membuat slogan guna memupuk komitmen dari pegawainya kepada organisasi, salah satunya seperti dibawah ini:

Sejalan dengan ekspansi produksi yang dilakukan oleh PT. Bekaert Indonesia memunculkan beberapa bagian baru dengan pemimpin baru yang mengaturnya, dengan demikian akan memunculkan persepsi yang beragam dari pegawai mengenai gaya kepemimpinan dari pemimpinnya, hal itu akan berdampak terhadap komitmen organisasi yang dimunculkan oleh tiap-tiap pegawai.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dalam penelitian ini dapat ditentukan suatu rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada kontribusi gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi?
2. Apakah ada kontribusi semangat terhadap komitmen organisasi?
3. Apakah ada kontribusi gaya kepemimpinan dan semangat kerja secara bersama – sama terhadap komitmen organisasi

1.3. Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui kontribusi yang dapat timbul dari gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi.
2. Untuk mengetahui kontribusi dari semangat kerja terhadap komitmen organisasi.
3. Untuk mengetahui kontribusi gaya kepemimpinan dan semangat kerja secara bersama – sama terhadap komitmen organisasi

1.4. Manfaat penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

- a) Menjadi kajian yang membantu pengembangan ilmu psikologi khususnya di bidang psikologi industri dan organisasi.
- b) Memperkaya khazanah penelitian dan data mengenai pengaruh persepsi gaya kepemimpinan dan semangat kerja terhadap komitmen organisasi.

1.4.2. Manfaat Praktis

- a) Membantu organisasi atau perusahaan untuk lebih mengembangkan interaksi dalam menjalankan kegiatan organisasi, dan memberikan sedikit gambaran komitmen organisasi yang di timbulkan dari persepsi gaya kepemimpinan dan masa kerja.
- b) Dapat dijadikan sebagai salah satu data dalam kajian psikologi industri dan organisasi.

