BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai sumber daya terpenting. Manusia menjadi *asset* yang bernilai bagi perusahaan, dan mampu menggerakkan sumber daya yang lain agar beroperasi Simamora (2006:9). Hal ini menyimpulkan bahwa sumber daya lain tidak dapat dinikmati kebermanfaatannya apabila tanpa disertai sumber daya manusia.

Sumber daya manusia adalah kapital dan harta yang harus dimiliki oleh organisasi, dikarenakan keberhasilan suatu organisasi diukur dari unsur sumber daya manusianya Ardana dkk (2012:3). Manusia memiliki kapasitas dalam perihal melaksanakan, merencanakan serta mengendalikan untuk mencapai tujuan organisasi. Tiap-tiap organisasi akan mengupayakan dan mengorientasikan tujuan jangka panjangnya, yaitu perkembangan organisasi yang terindikasi dengan peningkatan pendapatan, beriringan dengan peningkatan kesejahteraan karyawannya.

Kultur manusia dalam segala bidang kehidupan tidak terlepas dalam hal organisasi dikarenakan secara naluriah manusia merupakan mahluk yang memiliki kecenderungan untuk melakukan kegiatan social dan bermasyarakat. Organisasi merupakan jalan untuk mencapai tujuan

yang diinginkan melalui system berserikat yang struktural serta terorganisir dari orang-orang yang membentuk kelompok. Wursanto (2002:126). Hal tersebut dapat dilihat pada saat manusia masuk ke dalam dunia pernikahan, organisasi dalam masyarakat, dan yang utama ketika manusia masuk kedunia kerja. Manusia akan menjalin hubungan atau interaksi, sehingga menjadi salah satu unit dalam lingkungan kerja. Dalam lingkungan kerja tersendiri, manusia membutuhkan seorang sosok yang dijadikan sebagai acuan dan dapat mengatur sebagaimana lingkungan kerja yang terkoordinir. Disinilah sosok pemimpin sangat dibutuhkan guna mengatur jalannya organisasi agar tetap dalam jalurnya guna mencapai tujuan.

Pemimpin dibutuhkan dalam perusahaan atau organisasi guna memberikan stimulasi untuk meningkatkan kapabilitas dan performa di lingkungan kerja. Kepemimpinan merupakan metode seorang pemimpin untuk mempengaruhi tindakan bawahannya, agar dapat mencapai tujuan perusahaan. (Hasibuan, 2007:170). Pemimpin memiliki beberapa gaya dalam hal memimpin suatu organisasi beserta dengan karyawannya.

Salah satu gaya kepemimpinan yang banyak diaplikasikan pada perusahaan atau organisasi yaitu gaya kepemimpinan transformasional. Salder dalam Wuradji (2008:48) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah suatu metode kepemimpinan yang dimana pemimpin mengembangkan komitmen bawahannya dengan berbagai nilai-nilai dan visi organisasi. Kepemimpinan transformasional berorientasi

pada pemimpin yang mampu dan berhasil menggerakkan bawahannya melampaui kepentingan pribadi secara langsung melalui pengaruh karisma yang dimilikinya, inspirasi, stimulasi intelektual serta pertimbangan individu. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang berhasil yaitu ketika pimpinan dapat menjadi acuan atau panutan dari bawahannya serta menimbulkan persepsi positif dan kepuasan kerja karyawan. Menurut (Eliyana & Ma, 2019), dalam beberapa penilitian sebelumnya variabel kepemimpinan transformasional mulai menunjukkan efek yang positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian ini, Kepemimpinan transformasional bersama dengan variabel lainnya seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan, serta Pelabuhan Indonesia III sebagai objek penelitiannya, menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasi dan kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan dalam kinerja karyawan tingkat menengah dalam perusahaan tersebut. Hal ini memperkuat dan mengkonfirmasi konsep yang telah ada sebelumnya.

Faktor lain yang berpengaruh pada kinerja karyawan yaitu komitmen organisasi. Komitmen organisasi berhubungan dengan seberapa jauh ikatan yang dimiliki seorang karyawan dalam keberpihakan pada perusahaan tersebut (Mamik dkk, 2008). Komitmen adalah keterikatan secara emosional dan keterlibatan seseorang pada suatu organisasi/perusahaan. Komitmen organisasi tumbuh apabila keterlibatan dalam organisasi terbukti menjadi pengalaman yang memuaskan bagi

karyawan sehingga karyawan memiliki rasa untuk memberikan hasil pekerjaan yang baik, serta memiliki kesempatan untuk mendapat skill yang berharga, yang artinya komitmen karyawan pada perusahaan akan mempengaruhi kepuasan kerja mereka. Seiring dengan meningkatnya kepuasan kerja karyawan, kinerja dari karyawan pun akan meningkat. Dikarenakan karyawan melakukan suatu pekerjaan atau tugas dengan adanya dorongan dari rasa puas dalam diri. Menurut (Suharto,Suyanto & N. Hendri, 2019), komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, penelitian yang dilakukan menunjukan bahwa komitmen organisasi yang meliputi keyakinan yang kuat serta penerimaan nilai organisasi dan tujuan organisasi semakin membaik, dan juga kinerja karyawan yang dikarakterisasi dengan skill, kemauan, dan sifat kondisi kerja semakin membaik, dapat disimpukan bahwa komitmen organisasi sesuai dengan harapan karyawan.

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang positif dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Hasibuan, 2007:202). Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong diri karyawan yang beruhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondiri dirinya. Kepuasan kerja dapat dikonsepkan sebagai sikap individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan didasarkan pada pengalaman individu yang tidak dikatakan dengan kebutuhan individu, harapan dan manfaat dari pekerjaan mereka. Kepuasan kerja telah menjadi salah satu konsep penelitian yang paling

kritis dan penting di dalam psikologi organisasi. Beberapa studi telah membenarkan bahwa kepuasan pekerjaan terkait langsung dengan faktor-faktor disposisi afektif pribadi (Staw et al., dalam Dong dan Howard, 2006).

Dengan latar belakang permasalahan tersebut maka peneliti mencoba melakukan sebuah penelitian dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi Terhadap Performa Kerja Karyawan yang Dimediasi dengan Kepuasan Kerja"

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah yang muncul yaitu :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh pada Kepuasan Kerja?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh pada Kinerja Karyawan?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh pada Kinerja Karyawan?
4. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh pada Kepuasan Kerja?
5. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh pada Kinerja Karyawan?
6. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh pada Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai mediasi?
7. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh pada Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai mediasi?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka dapat disimpulkan tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja.
2. Untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
4. Untuk menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja.
5. Untuk menganalisis pengaruh Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
6. Untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi.
7. Untuk menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan diatas adapun manfaat yang diharapkan adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Setelah memperoleh hasil dari sebuah penelitian maka hasil tersebut dapat dijadikan sebagai sebuah landasan dalam mengembangkan media belajar penetapan media pembelajaran secara lebih lanjut. Namun disamping itu juga hasil tersebut dapat dijadikan sebagai sebuah nilai tambahan ilmu pengetahuan ilmiah di dalam suatu bidang pendidikan di Indonesia.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Universitas

Diharapkan dengan adanya penelitian ini semoga bermanfaat dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan penelitian.

1) Bagi Penulis

Diharapkan dengan adanya penelitian ini semoga lebih menambah wawasan agar lebih luas lagi dan menumbuhkan semangat terhadap diri sendiri agar terus berkaya lebih baik lagi.

2) Bagi pembaca

Diharapkan dengan adanya penelitian ini semoga bisa menjadi rujukan penelitian-penelitian yang akan dibuat terutama dalam bidang sumber daya manusia.