

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah membawa perubahan hampir disemua aspek kehidupan manusia. Selain manfaat bagi kehidupan manusia di satu sisi perubahan tersebut juga telah membawa manusia ke era persaingan global yang semakin ketat. Agar mampu berperan dalam persaingan global, maka organisasi perlu terus mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya yang dimiliki oleh organisasi.

Organisasi terdiri dari beberapa elemen salah satunya adalah sumberdaya manusia. Berkenaan dengan sumberdaya organisasi tidaklah tersedia secara melimpah. Ada keterbatasan yang mengakibatkan pemanfaatannya dilakukan secara cermat. Proses manajemen yang baik harus bisa memanfaatkan keterbatasan tersebut demi mencapai tujuan organisasi. Efisien pelaksanaan organisasi tergantung pada pengelolaan dan pendayagunaan manusia, itulah sebabnya setiap organisasi harus mampu bekerja secara efektif dengan manusia dan harus mampu memecahkan bermacam-macam persoalan sehubungan dengan pengelolaan sumberdaya manusia untuk mencapai komitmen organisasi (Melia dan Anggraini, 2011).

Di dunia kerja, komitmen seseorang terhadap organisasi atau perusahaan sangat penting terutama pada kinerja seseorang ketika bekerja. Setiap perusahaan menginginkan karyawannya memiliki komitmen tinggi.

Komitmen yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik. Komitmen organisasi menunjukkan keyakinan dan dukungan serta loyalitas seseorang terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai organisasi. Komitmen organisasi yang kuat akan menyebabkan individu berusaha mencapai tujuan organisasi, berpikiran positif dan berusaha untuk berbuat yang terbaik bagi organisasinya. Hal ini terjadi karena individu dalam organisasi akan merasa ikut memiliki organisasinya. Sedangkan komitmen organisasi yang rendah akan menyebabkan individu tersebut hanya mementingkan dirinya sendiri atau kelompoknya sehingga pada akhirnya kinerja individu tersebut akan rendah pada organisasinya. Rendahnya kinerja individu terhadap organisasinya karena pengaruh rendahnya komitmen, secara tidak langsung akan mengakibatkan sulit dicapainya keberhasilan pada kinerja karyawan.

Komitmen terbagi menjadi dua bagian yaitu komitmen internal dan komitmen eksternal. Komitmen internal berasal dari dalam diri seseorang untuk menyelesaikan berbagai tugas, tanggung jawab dan wewenang berdasarkan pada alasan dan komitmen yang dimilikinya. Timbulnya komitmen internal ini sangat ditentukan oleh kemampuan pimpinan dan lingkungan organisasi/perusahaan dalam menumbuhkan sikap dan perilaku profesional dalam menyelesaikan tugas/tanggung jawab organisasi. Akan tetapi pada kenyataannya, tidak semua karyawan memiliki komitmen tinggi, sehingga kinerja karyawannya kurang maksimal (Fitria et.al., 2013 dan Faustyana 2014).

Semua permasalahan yang ditimbulkan akibat rendahnya komitmen karyawan suatu perusahaan tidak terlepas dari adanya peran seorang pemimpin dalam perusahaan. Kepemimpinan mendapat perhatian dari para ahli untuk memberi hidup baru dalam organisasi dan kepemimpinan tersebut adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan ini dapat menciptakan sesuatu baru dari sesuatu lama. Praktik kepemimpinan transformasional mampu membawa perubahan-perubahan yang lebih mendasar, seperti perubahan nilai-nilai, tujuan, dan kebutuhan karyawan.

Faktor lain yang diduga mempengaruhi tinggi rendahnya komitmen karyawan adalah motivasi. Keberhasilan perusahaan erat kaitannya dengan motivasi kerja karyawan. Mereka yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan memiliki semangat kerja, hasrat, keinginan dan energi yang besar dalam dirinya untuk melaksanakan tugas seoptimal mungkin. Motivasi kerja karyawan yang tinggi akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan dan akan mempengaruhi terciptanya komitmen organisasi.

Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen kerja karyawan karena salah satu peran penting yang harus ditekankan oleh suatu perusahaan agar dapat mencapai tujuannya adalah dengan menciptakan lingkungan kerja, baik lingkungan kerja secara fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Seperti persepsi dari para karyawan mengenai lingkungan kerja yang mereka dapatkan sehingga karyawan dapat memberikan penilaian yang berbeda atas segala aspek dari lingkungan kerja. Apabila persepsi yang ditunjukkan karyawan itu baik maka akan

mempengaruhi kinerja karyawan itu baik pula karena dapat membuat para karyawan merasa lebih nyaman dan menyenangkan dengan keadaan lingkungan kerja yang baik sedangkan apabila persepsi yang ditunjukkan karyawan buruk maka kinerja dari karyawan tersebut juga akan berkurang maka keadaan tersebut akan mempengaruhi komitmen kerja karyawan (Wang et al 2014; Suseno dan Sugiyanto 2010; Rahmawanti et al., 2014).

Etika kerja dan kompetensi diduga menjadi faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan. Organisasi yang berkaitan dengan etika kerja akan melatih manusia menjadi sumber daya manajemen yang profesional, seperti memperhatikan kepuasan kerja, sehingga menciptakan kebijakan yang akan menyebabkan komitmen organisasi antara karyawan dan memotivasi karyawan untuk memiliki prestasi kerja yang tinggi. Karyawan dengan kompetensi yang baik dan sesuai akan dapat memahami apa yang harus dikerjakan dan apa fungsi dirinya dalam pekerjaan tersebut. Pemahaman yang baik akan fungsi dan kompetensi yang memadai dari seorang karyawan akan menumbuhkan komitmen tinggi terhadap organisasi. Seorang karyawan dengan kompetensi intelektual yang tinggi, dengan tingkat pendidikan sarjana akuntansi misalnya (kompetensi yang sesuai dengan pekerjaan sebagai auditor), akan memahami dengan baik apa tugas dan fungsi seorang auditor internal. Dengan adanya pemahaman yang baik akan tugas dan fungsi sebagai seorang pegawai yang bertugas melakukan pengawasan dan pencegahan terhadap penyalahgunaan keuangan perusahaan, maka akan menumbuhkan idealisme terhadap tugas dan tanggungjawab, yang akhirnya akan bermuara

pada munculnya komitmen diri untuk membantu perusahaan mencegah penyelewengan keuangan perusahaan. Sehingga secara tidak langsung dapat dikatakan bahwa kompetensi akan berpengaruh terhadap munculnya komitmen terhadap organisasi (Djafar dan Nurul 2013; Faustyana 2014; Sujana 2012).

Kepemimpinan transformasional, motivasi, lingkungan kerja, etika kerja dan kompetensi merupakan sebagian faktor yang mempengaruhi komitmen kerja karyawan dalam rangka mengembangkan dan meningkatkan profesionalitas karyawan dalam pekerjaannya dan menyesuaikan diri dengan perubahan dan pengembangan yang berlangsung sekarang ini. Mengingat pentingnya faktor-faktor tersebut mempengaruhi komitmen kerja karyawan, penulis tertarik untuk meneliti “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Batik Brotoseno Sragen)”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang yang disampaikan dimuka, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan transformasional, motivasi, lingkungan kerja, etika kerja dan kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen kerja karyawan?
2. Faktor mana yang paling dominan antara kepemimpinan transformasional, motivasi, lingkungan kerja, etika kerja dan kompetensi terhadap komitmen kerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk :

1. Menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi, lingkungan kerja, etika kerja dan kompetensi terhadap komitmen kerja karyawan.
2. Menganalisis faktor mana yang lebih dominan antara kepemimpinan transformasional, motivasi, lingkungan kerja, etika kerja dan kompetensi terhadap komitmen kerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Membantu memberikan masukan pada pihak pimpinan perusahaan dalam menentukan kebijaksanaan-kebijaksanaan demi kemajuan Batik Brotoseno Sragen, terutama mengenai perekrutan tenaga kerja.

2. Manfaat Praktis

Penulis berharap penelitian ini menambah kekayaan khasanah pengetahuan dan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya terhadap sumber daya manusia. Sehingga nantinya diharapkan dapat mengaplikasikan ilmu yang sudah dipelajari jika sudah terjun di dunia perusahaan.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Dalam penelitian ini sistematika penulisan skripsi adalah sebagai berikut:

Bab 1 Pendahuluan

Meliputi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

Bab II Tinjauan Pustaka

Bab ini diuraikan tentang pengertian gaya kepemimpinan transformasional, motivasi, lingkungan kerja, etika kerja, kompetensi, komitmen, kerangka pemikiran dan hipotesis.

Bab III Metode Penelitian

Bab ini berisi tentang metode penelitian, populasi dan sampel, data dan sumber data, definisi operasional variabel, metode pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas dan metode analisis data.

Bab IV Penutup

Bab ini berisi kesimpulan dan saran.