BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Komitmen organisasi sangat penting bagi suatu perusahaan agar dapat menjalankan kegiatan operasionalnya dengan efektif dan efisien. Salah satu indikator untuk mencapai komitmen organisasi yang tinggi dalam suatu perusahaan adalah gaya kepemimpinan dari perusahaan yang terkait. Oleh karena itu, perusahaan harus bisa meningkatkan komitmen organisasi yang ada di perusahaan tersebut salah satunya dengan cara mengembangkan gaya kepemimpinan yang cocok dengan kondisi perusahaan yang bersangkutan. Keberhasilan organisasi bisa dikatakan berhasil karena buah kerja dari anggota organisasi tersebut. Tugas pemimpinan ialah menata pekerjaan untuk diberikan kepada pegawai sesuai dengan tugasnya masing masing. Seorang pimpinan harus bisa mengelola perusahaan dengan baik, menciptakan suasana yang kondusif dan mengawasi kinerja pegawai selama bekerja. Maka dari itu pemimpin memerlukan sekelompok orang yang disebut sebagai bawahan atau pegawai sehingga dapat digerakan oleh pemimpin untuk memberikan pekerjaan kepada perusahaan dengan cara bekerja dengan baik dan benar.

Luthan (dalam Fahriansyah dan Defin, 2017) komitmen merupakan sikap loyalitas karyawan karyawan pada organisasi mereka proses berlanjut melalui partisipasi organisasi yang mengekspresikan perhatian mereka untuk organisasi dan kesuksesan selanjutnya. Menurut Robbins dan judge (dalam

Ozi Ahmad, 2017) komitmen organisasional adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan anggotanya dalam organisasi tersebut. Karyawan yang mempunyai jiwa komitmen yang tinggi, tidak mungkin untuk meninggalkan pekerjaanya tersebut. Upaya untuk membentuk sebuah organisasi yang baik di perluka adanya gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi yang baiki. Gaya kepemimpinan ialah suatu sifat tingkah laku seorang pemimpin dalam memimpin sebuah perusahaan. Kinerja organisasi tidak luput dari komitmen organisasi. Pasalanya untuk menjalankan suatu organisasi dibutuhkan komitmen yang sama artinya dengan menjalankan perintah atau tangggung jawab. Jika karyawan sudah mempunyai komitmen yang di tunjukan kepada organisasinya, maka komitmen tersebut harus dijalankan terlebih dahulu. Tidak semua karyawan dapat menjalankan komitmennya tersebut. Pengertian gaya kepemimpinan yang demikian ini sesuai dengan dengan pendapat yang disampaikan oleh Davis dan Newstrom (dalam Fehriansyah dan Defin, 2017)

Gaya kepemimpinan dibedakan antara gaya kepemimpinan yang dibatasi oleh anggaran dengan yang sadar akan laba. Para pemimpin yang dibatasi oleh anggaran akan mengevaluasi bawahannya berdasarkan pada seberapa baik tujuan jangka pendek dicapai. Para pemimpin yang sadar biasanya lebih menekankan kesuksesan jangka panjang, tetapi juga menekankan kepatuhan kepada karyawan karyawan agar supaya dilaksanakan dengan baik. Menurut Thoha (dalam Dzikirillah, Bambang, Heru, 2016) gaya

kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Maka dari itu, untuk menata sebuah organisasi dibutuhkan sifat kepemimpinan, sehingga para karyawan dapat bekerja dengan etos kerja yang baik. Berdasarkan defenisi-defenisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan sangatlah penting untuk membangun sebuah organisasi yang baik. Setiap orang yang mempunyai jiwa kepemimpinan, pasti mempunyai watak kepemimpinan yang berbeda beda. Watak itulah yang menjadi gaya seorang pemimpin untuk mempimpin sebuah organisasi. Dan peran kinerja karyawan sangatlah penting untuk membangun sebuah organisasi.

Kinerja karyawan adalah sebuah penilaian terhadap kinerja karyawan selama masa bekerja di perusahaan. Menurut hasibuan (dalam Eko dkk, 2016) Motivasi yang dimiliki seseorang dapat menunjang keberhasilan kinerja seseorang. Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya atas kinerja, usaha dan kesempatan. Meskipun seseorang dalam melaksanakan tugas dengan baik, tetatpi tidak didukung oleh motivasi yang besar, maka pelaksaanan pekerjaan tidak dapat dilaksanakan dengan baik. Efektivitasnya pekerjaan tugas seseorang tergantung kepada cara gaya kepemimpinan atau efektifitas yang di bentuk oleh pimpinan perusahaan. Maka dari itu kinerja karyawan bergantung kepada gaya kepemimpinan yang efektif.

Penjabaran tersebut menunjukan bahwa berkolaborasi bahwa gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi akan berpengaruh yang luar biasa terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat membentuk sebuah komitmen karyawan terhadap organisasinya. Timbulnya gaya kepemimipinan yang efektif dapat menimubulkan kinerja karyawan yang baik, dan timbul sebuah komitmen atau mandat yang dialami oleh karyawan agar setia terhadap perusahaannya. Timbulnya komitmen organisasi dapat pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kesetiaaan karyawan terhadap perusahaannya dapat teruji dengan baik.

Dengan melihat uraian uraian di atas tersebut, maka dilakukan penelitian dengan judul "ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK JATENG CAPEM NUSUKAN SURAKARTA"

B. Perumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Jateng Capem Nusukan Surakarta?.
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Jateng Capem Nusukan Surakarta?.
3. Bagaimana pengaruh gaya bersama sama antara gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Jateng Capem Nusukan Surakarta?.

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji gaya kepemimpinan dan menganalisis gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Jateng Capem Nusukan Surakarta.
2. Untuk menguji dan menganalisis komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank jateng Capem Nusukan Surakarta.
3. Untuk menguji dan menganalisis bersama sama antara gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Bank jateng Capem Surakarta.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Praktis

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan kajian untuk masukan bagi divisi sumber daya manusia dalam menjalankan tugasnya, sehingga dapat menjadi perusahan yang lebih maju. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan berupa saran kepada pihak Bank Jateng Capem Nusukan Surakarta untuk menyempurnakan komitmen organissasi terhadap kinerja karyawan.

2. Secara Teoritis

Dari segi ilmiah, penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT BANK JATENG CAPEM NUSUKAN SURAKARTA

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan skripsi ini disajikan dalam lima bab yaitu bab pertama pendahuluan, bab kedua tinjauan pustaka, bab ketiga metode penelitian, bab keempat hasil penelitian dan pembahasan, dan bab kelima adalah penutup.

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini diuraikan tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel moderasi, kerangka pemikiran, penelitian terdahulu dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini diuraikan tentang jenis penelitian, definisi operasional dan pengukuran variabel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, desain pengambilan sampel, serta metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang deskripsi data, uji instrumen penelitian (terdiri dari hasil uji validitas dan hasil uji reliabilitas), uji asumsi klasik (terdiri dari hasil uji normalitas, hasil uji multikolinieritas,dan hasil uji heteroskedastisitas), pengujian

hipotesis (terdiri dari regresi linier berganda, hasil uji T dan uji F), serta pengujian koefisien determinasi.

BAB V PENUTUP

Bab ini memuat kesimpulan yang diperoleh dari pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya serta saran kepada pihak-pihak yang berkepentingan terhadap hasil penelitian

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN