

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu masalah nasional yang dihadapi oleh bangsa Indonesia adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila digunakan secara efektif dan efisien, hal ini akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan. Melimpahnya sumber daya manusia yang ada saat ini mengharuskan berfikir secara seksama yaitu bagaimana dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal. Agar di masyarakat memiliki sumber daya manusia yang handal, maka diperlukan pendidikan yang berkualitas, penyediaan berbagai fasilitas sosial, lapangan pekerjaan yang memadai. Kelemahan dalam penyediaan berbagai fasilitas tersebut akan menyebabkan keresahan sosial yang akan berdampak kepada keamanan masyarakat. Saat ini kemampuan sumber daya manusia masih rendah baik dilihat dari kemampuan intelektualnya maupun ketrampilan teknis yang dimilikinya (Koesmono, 2015).

SDM akan nampak keberhasilannya jika mendapatkan komitmen karyawan. Dengan memberi perhatian yang penuh dan membuat karyawan percaya terhadap organisasi akan diperoleh komitmen karyawan. Jika komitmen karyawan telah diperoleh akan didapatkan karyawan yang setia, bekerja sebaik mungkin untuk kepentingan organisasi. Keadaan ini sangat baik bagi pencapaian tujuan organisasi, karena organisasi mendapat dukungan penuh

dari anggotanya sehingga bisa berkonsentrasi secara penuh pada tujuan yang diprioritaskan.

Andayani & Soehari, (2019) mendefinisikan komitmen organisasi mengacu pada keterlibatan seseorang dengan organisasi, perasaan kewajiban terhadap organisasi tersebut. Andayani & Soehari, (2019) menyatakan bahwa komitmen organisasi menunjukkan tingkat seorang karyawan mengidentifikasi organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk tetap menjadi anggota organisasi tersebut. Karyawan yang mempunyai jiwa komitmen yang tinggi, tidak mungkin meninggalkan pekerjaannya tersebut. Upaya untuk membentuk sebuah organisasi yang baik di perlukan adanya gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi yang baik.

Gaya kepemimpinan ialah suatu sifat tingkah laku seorang pemimpin dalam memimpin sebuah perusahaan. Kinerja organisasi tidak luput dari komitmen organisasi. Palsalnya untuk menjalankan suatu organisasi dibutuhkan komitmen yang sama artinya menjalankan perintah atau tanggung jawab. Jika karyawan sudah mempunyai komitmen yang ditunjukkan kepada organisasinya, maka komitmen tersebut harus dijalankan terlebih dahulu. Tidak semua karyawan dapat menjalankan komitmennya tersebut. Pengertian gaya kepemimpinan yang demikian ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh 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 definisi-definisi di atas 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 memimpin 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 Hasibun (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, tetapi tidak didukung oleh motivasi besar, maka pelaksanaan pekerjaan tidak dapat dilaksanakan dengan baik. Efektivitasnya pekerjaan tugas seseorang tergantung kepada cara gaya kepemimpinan atau efektifitas yang dibentuk oleh pemimpin perusahaan. Maka dari itu kinerja bergantung kepada gaya kepemimpinan yang efektif.

Penjabaran tersebut menunjukkan bahwa kolaborasi 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 kepemimpinan yang efektif dan menimbulkan kinerja karyawan yang baik, dan timbul sebuah komitmen yang dialami oleh karyawan agar setia terhadap perusahaannya. Timbulnya komitmen organisasi dapat berpengaruh

positif terhadap kinerja karyawan, kesetiaan karyawan terhadap perusahaannya dapat teruji dengan baik.

Dengan melihat uraian diatas, maka dilakukan penelitian dengan judul “ANALISIS PENGARUH KOMITMEN ORGANSIASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT NESIA PAN PASIFIC CLOTHING DI NGADIROJO”.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Nesia Pan Pasific Clothing Ngadirojo?
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Nesia Pan Pasific Clothing Ngadirojo?
3. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Nesia Pan Pasific Clothing Ngadirojo?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji gaya kepemimpinan dan menganalisis gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Nesia Pan Pasific Clothing Ngadirojo.
2. Untuk menguji dan menganalisis komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Nesia Pan Pacific Clothing Ngadirojo.
3. Untuk menguji pengaruh komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Nesia Pan Pasific Clothing Ngadirojo.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Praktis

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan bahan kajian untuk masukan bagi devisi sumber daya manusia dalam menjalankan tugasnya, sehingga dapat menjadi perusahaan yang lebih maju. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan berupa saran kepada pihak PT Nesia Pan Pasific Clothing Ngadirojo untuk menyempurnakan komitmen organisasi 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 Nesia Pan Pasific Clothing Ngadirojo.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Penulisan skripsi ini agar mudah dipahami, maka dibuat sistematika penulisan skripsi sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini diuraikan tentang teori dan penelitian terdahulu yang relevan dengan pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini membahas tentang jenis penelitian, definisi operasional dan pengukuran variabel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, desain pengambilan sampel dan metode analisis data.

BAB IV HASIL PEMBAHASAN

Pada bab ini membahas hasil penelitian dengan melakukan analisis data dan pembahasan. Pembahasan meliputi karakteristik responden, analisis data dan pembahasan

BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisi kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian. Keterbatasan penelitian dan saran yang perlu diajukan penulis sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**