

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Suatu organisasi dituntut untuk menangani sumber daya manusia secara tepat, dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, sehingga kinerja yang diinginkan dapat tercapai sesuai dengan harapan. Di samping itu, dengan penanganan sumber daya yang tepat menjadikan organisasi semakin dinamis dan berkembang pesat, Apabila sumber daya manusia itu diperhatikan secara tepat dengan menghargai bakat-bakat mereka, mengembangkan kemampuan kerja mereka dan menggunakannya secara tepat maka organisasi akan menjadi dinamis dan berkembang dengan pesat. Namun dalam prakteknya untuk mencapai tujuan tersebut organisasi sering menghadapi kendala, yang salah satu faktornya adalah kinerja dari para karyawannya yang tidak optimal. Berkenaan dengan kinerja karyawan, banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya adalah komitmen organisasional dan gaya kepemimpinan

Faktor pendukung untuk terciptanya manajemen kinerja yang baik diperlukan komitmen organisasional. Komitmen organisasional dapat tercipta apabila individu dalam organisasi sadar akan hak dan kewajibannya dalam organisasi tanpa melihat jabatan dan kedudukan masing-masing individu, karena

pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif. Komitmen organisasi menjadi hal penting bagi suatu organisasi dalam menciptakan kelangsungan hidup di \suatu organisasi, karena komitmen menunjukkan hasrat karyawan suatu organisasi untuk tetap tinggal dan bekerja serta mengabdikan diri bagi organisasi. Menurut Mathis dan Jackson dalam sopiah (2008 : 155) “*organizational commitment is degree to which employee believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organization*”. Komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Jadi, apabila seorang karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya, maka ia akan bekerja secara maksimal untuk menunjukkan kinerja yang optimal dan akan berusaha untuk tetap tinggal dalam organisasi. Terdapat tiga unsur dalam komitmen organisasional yaitu kepercayaan, kemauan, dan keinginan.

Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan dalam suatu organisasi yang bersangkutan. Mangkunegara (2005:16) berpendapat bahwa kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya tidak terlepas dari faktor pribadi dan faktor lingkungan organisasi. Faktor pribadi seperti motivasi kerja dan kemampuan kerja, dan komitmen organisasional sedangkan faktor-faktor yang berasal dari luar seperti faktor kepemimpinan dalam lingkungan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi banyak dipengaruhi

oleh pemimpinnya, maka pemimpin bertanggung jawab atas keberhasilan atau kegagalan suatu pekerjaan. Kepemimpinan yang baik, dapat dilihat dari kemampuan membimbing, mengarahkan, membangunkan motivasi kerja, mengendalikan organisasi, membangun *team work*, menciptakan kondisi kerja yang sehat, memberikan pengawasan dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang dituju sesuai dengan misi yang telah ditentukan. Para pemimpin memiliki suatu ciri tersendiri dalam mengarahkan, membimbing karyawannya yang biasa dikenal dengan gaya kepemimpinan.

Menurut Thoha (2007 : 49) gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan memiliki peran penting dalam pencapaian harapan pemimpin terhadap karyawannya. Masing-masing pemimpin memiliki cara yang berbeda untuk mengarahkan, membimbing dan mengawasi karyawan. Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan keadaan pengikutnya dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawannya.

Komitmen organisasional dan gaya kepemimpinan memiliki peran yang cukup penting dalam kinerja karyawan. Komitmen organisasional mencakup keterkaitan dan kelayakan karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Begitu pula dengan gaya kepemimpinan, jika gaya kepemimpinan yang dimiliki seorang pemimpin efektif dalam

membimbing, mengarahkan dan mengawasi anggotanya akan berpengaruh positif pada kinerja karyawan.

PT. PLN (Persero) P3B(Pusat Pengatur Beban) JB(Jawa Bali) APP(Area Penyaluran Pemeliharaan) Malang, tempat penelitian ini dilaksanakan menyadari bahwa perkembangan dan kemajuan perusahaan dapat dilihat dari kinerja karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut. Perusahaan ini merupakan perusahaan milik Negara yang telah lama berdiri. Perusahaan mengoptimalkan dalam mengolah sumber daya manusia agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Setiap periode perusahaan ini mengalami pergantian pemimpin dan keluar masuk karyawan. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan tersendiri, begitu juga setiap karyawan memiliki komitmen organisasional yang berbeda. Kinerja karyawan memerlukan adanya komitmen organisasional yang kuat dan gaya kepemimpinan yang efektif.

Sehingga judul yang diambil oleh penulis : **“Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Pusat Pengatur Beban Jawa Bali Area Penyaluran Pemeliharaan Malang).”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada apa yang telah dikemukakan di atas maka penulis merumuskan permasalahan yang akan menjadi inti dari pembahasan dalam skripsi ini, yaitu :

1. Apakah komitmen organisasional (X1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. PLN P3B JB APP Malang?
2. Apakah gaya kepemimpinan (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. PLN P3B JB APP Malang?
3. Apakah komitmen organisasional dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. PLN P3B JB APP Malang?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian secara keseluruhan ditentukan untuk menjawab perumusan masalah yang dikemukakan dalam suatu penelitian. Maka tujuan penelitian meliputi :

1. Untuk menjelaskan pengaruh komitmen organisasional secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN P3B JB APP Malang.
2. Untuk menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN P3B JB APP Malang.
3. Untuk menjelaskan pengaruh komitmen organisasional dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN P3B JB APP Malang.

D. Kontribusi Penelitian

1. Kontribusi Praktis

- a. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan bagi PT. PLN P3B JB APP Malang sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan organisasi dalam mengambil kebijakan terkait dengan komitmen organisasional dan gaya kepemimpinan dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Diharapkan dapat memberi informasi serta menambah wawasan dan pengetahuan bagi pihak yang berkepentingan dalam penelitian.

2. Kontribusi Teoritis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya bidang SDM yang berkaitan dengan komitmen organisasional, gaya kepemimpinan, dan kinerja karyawan. Dan penelitian ini dapat digunakan sebagai perbandingan bagi penelitian sebelum dan penelitian serupa dimasa datang

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab pendahuluan mengemukakan tentang latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Mengemukakan tentang penelitian terdahulu, menerangkan pengertian komitmen organisasional, gaya kepemimpinan, kompensasi dan kinerja karyawan, model konsep, dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Menjelaskan tentang metode penelitian termasuk didalamnya jenis penelitian, variabel penelitian, populasi dan sampel, sumber data, uji validitas, dan reliabilitas, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian serta teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Menjelaskan tentang sejarah, visi, misi dan fasilitas-fasilitas perusahaan PT. PLN P3B JB APP Malang, hasil penelitian yang meliputi deskripsi responden, deskripsi variabel, analisis regresi berganda, pengujian hipotesis, dan diakhiri dengan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Mengemukakan kesimpulan dan saran-saran yang diharapkan dapat digunakan oleh perusahaan sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan demi kemajuan perusahaan.