# BAB I

# PENDAHULUAN

## 1. 1 Latar Belakang

Organisasi memiliki berbagai jenis sumber daya yang digunakan sebagai input untuk diubah menjadi output dalam bentuk jasa maupun barang. Sumber daya meliputi modal atau uang, teknologi yang berguna untuk mendukung sebuah proses produksi, metode atau strategi yang dipilih untuk digunakan sebagai kegiatan operasional. Dari berbagai jenis sumber daya yang ada, sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Dengan merujuk pada berbagai jenis sumber daya tersebut, efektivitas kebijakan manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang dirancang dalam berbagai bentuk dapat diukur dari tingkat kesatuan gerak seluruh unit organisasi, tingkat komitmen pekerja terhadap pekerjaan dan organisasi, kemampuan organisasi untuk mengelola perubahan dengan toleransi yang tinggi sehingga dapat mengambil keputusan dengan cepat dan langkah yang tepat, serta tingkat kualitas output yang dihasilkan oleh organisasi (Darsana, 2023).

Sumber daya manusia merupakan unsur kunci dalam sebuah organisasi, lebih penting dibandingkan dengan unsur-unsur lain seperti modal, teknologi, dan uang. Hal ini karena manusia yang mengontrol dan mengarahkan unsur-unsur tersebut. Ketika kita membahas sumber daya manusia, hal itu tidak dapat dipisahkan dari kegiatan atau proses manajemen lainnya, termasuk perencanaan strategis, pengembangan manajemen, dan pengembangan organisasi. Keterkaitan antara

berbagai aspek manajemen tersebut sangat erat, sehingga sulit untuk menghindari pembahasan mereka secara terpisah satu sama lain (Maulyan, F.F., 2019). Sumber daya manusia atau karyawan yang berkualitas merupakan asset yang tidak ternilai bagi sebuah organisasi. Oleh karena itu perusahaan harus memberikan gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, lingkungan kerja yang baik sehingga akan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi/perusahaan. Upaya dalam melakukan kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yaitu dengan membangun sebuah komitmen organisasi pegawai. Menurut Wati & Artha Wibawa (2022), komitmen organisasi menjadi titik berat dalam perusahaan, hal itu disebabkan karena adanya komitmen yang dimiliki oleh masing – masing karyawan menjadi hal paling penting dalam sebuah organisasi dalam menciptakan kelangsungan hidup sebuah organisasi. Komitmen organisasi merupakan sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi diri dengan organisasi dan ingin melakukan partisipasi secara aktif dalam kegiatan operasional organisasi (Nababan et al., 2022). Komitmen organisasi dalam artian ini terkait dengan kekuatan relatif seorang individu terkait dengan rasa kepercayaan terhadap nilai – nilai organisasi, kesediaan untuk berusaha menjadi sebaik mungkin untuk kepentingan organisasi serta keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Pemilihan lokasi pada penelitian ini yaitu PT Pandungo Mitra Utama, perusahaan ini bergerak dalam bidang produksi serta melakukan penjualan tas dan koper dengan berbagai pilihan motif dan corak sesuai dengan *trend* yang sedang popular dipasaran. Pandemi COVID-19 telah memberikan dampak signifikan pada dunia kerja, mengubah dinamika kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan

kerja secara menyeluruh. Pada konteks PT. Pandungo Mitra Utama, perusahaan tersebut kemungkinan telah menghadapi tantangan besar selama pandemi dan perubahan ini mungkin mempengaruhi pendekatan kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan karyawan. Hal ini dapat terlihat dari beberapa hasil rata-rata evaluasi dari karyawan secara keseluruhan dalam 5 bulan terakhir terkait dengan kondisi lingkungan kerjanya sebagai berikut.

Tabel 1. 1
EVALUASI BULANAN KARYAWAN PT. PANDUNGO MITRA UTAMA

| No. | Evaluasi |
|---|---|
| 1 | Beberapa karyawan mengalami kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi dalam organisasi. Perubahan mungkin melibatkan pergeseran dalam tugas, struktur tim, atau bahkan perubahan kebijakan. |
| 2 | Karyawan menyatakan bahwa ada kekurangan dalam komunikasi dari pihak pimpinan terkait kebijakan organisasi. Pentingnya komunikasi yang efektif dari pimpinan untuk memastikan bahwa semua anggota tim memahami arah, visi, dan tujuan organisasi. |
| 3 | Karyawan mengekspresikan keinginannya untuk meningkatkan keterampilan mereka. Terlihat ada motivasi yang tinggi di antara tim untuk terus berkembang dan berkontribusi lebih efektif. |
| 4 | Ditemukan adanya kekurangan dukungan dan kolaborasi antar tim. Ini bisa disebabkan oleh ketidakjelasan peran, kurangnya komunikasi lintas tim, atau kurangnya inisiatif untuk membangun sinergi. |
| 5 | Ada perasaan bahwa kedekatan antara pimpinan dan karyawan perlu ditingkatkan. Pimpinan dapat mempertimbangkan untuk lebih aktif terlibat dalam interaksi sehari-hari dengan karyawan, seperti mengadakan pertemuan satu lawan satu atau mengadakan acara informal. |

Sumber : Data Evaluasi Bulanan PT Pandungo Mitra Utama

Berdasarkan tabel tersebut terlihat evaluasi bulanan perusahaan yang diterima dari karyawan. Hal ini menunjukkan beberapa isu yang harus diperhatikan oleh perusahaan agar dilakukan perbaikan dinamika internalnya sehingga dapat mempertahankan komitmen organisasi dari karyawan dan dapat memberikan kenyamanan serta motivasi dalam meningkatkan produktivitas kerjanya. Dalam hal

ini peneliti sangat tertarik untuk mengetahui apakah perusahaan hanya akan memberikan gaya kepemimpinan transfomasional, lingkungan kerja serta kepuasan kerja yang baik dan bagaimana cara perusahaan itu memimpin hingga memberikan lingkungan serta kepuasan kerja untuk para karyawan yang akan meningkatkan komitmen organisasi.

Gaya kepemimpinan transformasional dapat didefinisikan sebagai pemimpin yang ingin mengembangkan potensi yang dimiliki oleh para karyawannya, kebutuhan yang lebih tinggi, sistem nilai yang baik, moralitas dan motivasi. Dengan adanya kepemimpinan transformasional, para karyawan akan dapat merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan menghormati pimpinan, serta menyebabkan para karyawan akan mendapatkan motivasi untuk melakukan lebih baik dari yang diharapkan (Asraka, 2023). Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh salah pemimpin PT Pandugo Mitra Utama didapatkan bahwa standar operasional prosedur atau *standard operating procedur* yang ada pada perusahaan terdapat komitmen organisasi yang harus dipenuhi karyawan dijelaskan diawal oleh atasan, atasan juga melakukan motivasi kepada karyawan disaat mereka mulai bekerja, serta mengadakan pengawasan setiap minggunya agar tetap sesuai sop dan melakukan evaluasi disetiap bulannya. Hal ini menunjukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang dimiliki oleh seorang pemimpin perusahaan akan memberikan motivasi kepada karyawan untuk menunjukan komitmen kepada sebuah organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Khan et al., (2019) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan Siregar et al., (2022) gaya kepemimpinan

transformasional tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Selain, gaya kepemimpinan transformasional penelitian ini juga menggunakan variabel Lingkungan Kerja.

Kemudian selain gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Lingkungan kerja merupakan konidis ataupun kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja merupakan layout, saranan serta prasaranan serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Menurut Novitasari et al., (2021) konsep dari lingkungan kerja bersifat menyeluruh, meliputi aspek fisik, psikologis secara sosial yang menjadi ciri lingkungan kerja. Karyawan umumnya merasa nyaman dalam lingkungan kerja yang memiliki fasilitas aman dan sehat. Kualitas lingkungan kerja yang baik tentunya akan meningkatkan komitmen karyawan kepada organisasi. Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh pemimpin PT Pandungo Mitra Utama dengan menyatakan bahwa beberapa karyawan pada saat jam kerja menggunakan *handphone* untuk keperluan pribadi sehingga mengganggu karyawan yang lain. Namun, ada juga beberapa karyawan yang masih merokok di lingkungan kerja. Hal tersebut tentunya menimbulkan gangguan yang dimana adanya gangguan seperti penggunaan *handphone* yang nantinya akan membuat karyawan tidak fokus pada pekerjaann di lingkungan kerja khususnya, yang mana hal ini akan mempengaruhi produktivitas karyawan, dan pada akhirnya berpotensi merusak komitmen organisasi karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Daslim et al., (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Hanaysha (2022) lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Kemudian selain lingkungan kerja, kepuasan kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan ditempat kerja (Suprabowo & Muktar, 2022). Penyebab seorang karyawan merasa kurang puas karena pada saat mereka dikantor merasa kurang percaya atas kemampuan yang mereka miliki sehingga tidak optimal untuk dimanfaatkan. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan pemimpin PT Pandungo Mitra Utama, hal tersebut juga dirasakan. Selain itu, ada beberapa karyawan yang mengundurkan diri dikarenakan salary yang mereka dapatkan tidak sesuai dengan yang mereka harapkan.

Tabel 1. 2
PERGANTIAN KARYAWAN TAHUN 2019 – 2023

| Tahun | Jumlah Karyawan | Persentase |
|---|---|---|
| 2019 | 3 | 14.28 |
| 2020 | 4 | 19.04 |
| 2021 | 5 | 23.81 |
| 2022 | 6 | 28.57 |
| 2023 | 3 | 14.28 |
| Jumlah | 21 | 100.00 |

Sumber : Data Pergantian PT Pandungo Mitra Utama

Berdasarkan data tabel diatas dapat diperoleh bahwa tingkat pergantian karyawan terjadi hampir setiap tahun dari 2019 sampai dengan tahun 2023 yang sedang berjalan pada saat ini, dalam satu tahun jumlah karyawan yang mengundurkan diri mencapai 3-6 orang, sedangkan untuk perusahaan dengan

jumlah karyawan yang relative sedikit, tingkat pergantian tersebut dapat dikatakan meningkat, yakni 28.57% pada tahun 2022. Data tersebut menunjukan fenomena meningkatnya pergantian karyawan yang disebabkan oleh rendahnya kepuasan kerja. Sehingga, berarti bahwa menggambarkan rendahnya pula komitmen yang dimiliki oleh para karyawan di perusahaan tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Irawan & Ie (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitment organisasi, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sabri, Sumardin, (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Dari uraian diatas terlihat dengan jelas bahwa komitmen organisasional sangat penting dan vital bagi kehidupan organisasi. Namun dalam prakteknya masih banyak karyawan dari beberapa divisi yang belum memiliki komitmen organisasional secara memadai. Sebagai contoh pada perusahaan yang digunakan sebagai objek penelitian ini, masih ada beberapa karyawan yang memiliki komitmen pada organisasi rendah. Oleh karena, itu peneliti tertarik untuk mengkaji secara mendalam.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT Pandungo Mitra Utama".**

## 1. 2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi di PT Pandungo Mitra Utama?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi di PT Pandungo Mitra Utama?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi di PT Pandungo Mitra Utama?

## 1. 3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh positif Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi di PT Pandungo Mitra Utama.
2. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh positif Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi di PT Pandungo Mitra Utama.
3. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh positif Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi di PT Pandungo Mitra Utama.

## 1. 4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan dengan tujuan penelitian yang telah diuraikan diatas, diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat serta informasi bagi pihak – pihak yang berkepentingan :

1. Bagi Peneliti

   Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti sendiri dalam menambah pemahaman tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Di PT Pandungo Mitra Utama.

2. Bagi PT Pandungo Mitra Utama

   Dari hasil penelitian yang diperoleh peneliti diharapkan bermanfaat bagi PT Pandungo Mitra Utama, serta dapat menjadi bahan untuk melakukan evaluasi kinerja dari masing – masing karyawan.

3. Bagi Universitas Hayam Wuruk Perbanas

   Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi Universitas Hayam Wuruk Perbanas dalam memberikan pemahaman bagi mahasiswa di konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasiona, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi di PT Pandungo Mitra Utama.

4. Bagi Pembaca dan Peneliti Selanjutnya

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi di PT Pandungo

Mitra Utama, sehingga dapat menjadi sumber referensi yang berharga bagi pembaca yang tertarik dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan psikologi organisasi. Temuan penelitian ini dapat menjadi landasan bagi peneliti selanjutnya untuk melanjutkan penelitian yang lebih mendetail atau mengembangkan model-model konseptual yang berkaitan dengan faktor-faktor tersebut.

## 1. 5 Sistematika Penulisan

Dalam menyusun karya tulis imiah ini, agar dalam pembahasan terfokus pada pokok permasalahan dan tidak melebar kemasalah yang lain, maka penulis membuat sistematika penulisan skripsi sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulis membahas tentang Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan dan Kegunaan Penulisan, dan Sistematika Penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Sub bab ini menjelaskan tentang penelitian terdahulu, landasan teori, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan variabel penelitian, metode pengumpulan data, waktu dan tempat penelitian, dan prosedur analisis data.

BAB IV GAMBARAN SUBYEK PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

Bab ini akan menjelaskan mengenai subyek penelitian, analisis, dan pengelolaan data dari inner dan outer model, analisis deskriptif, uji hipotesis, dan uji mediasi yang selanjutnya berisi pembahasan dari hasil penelitian ini.

# BAB V PENUTUP

Bab ini berisi mengenai kesimpulan, keterbatasan penelitian, kemudian saran dari penelitian yang telah di lakukan.