

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Strategi bagi manajemen suatu organisasi merupakan rencana berskala besar yang berorientasi jangkauan masa depan serta ditetapkan sedemikian rupa sehingga memungkinkan organisasi berinteraksi secara efektif dengan lingkungannya dalam kondisi persaingan yang kesemuanya diarahkan pada optimalisasi pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang bersangkutan. Sumber daya manusia merupakan salah satu factor kunci dalam reformasi ekonomi, yakni bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas yang memiliki keterampilan serta sumber daya saing tinggi dalam persaingan global. PT. Armada Surya Mas Ekpres adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengiriman barang. Perusahaan menerima pesanan pengiriman barang partai dan paket barang besar (bukan paket eceran), dengan bekerja sama pada perusahaan agen ekspedisi lainnya yang melayani pengiriman barang yang sama dan rute perjalanan via udara dan darat dengan pengiriman barang Jakarta – Surabaya.

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Komitmen organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan.

Dengan banyaknya organisasi didalam sebuah usaha akan semakin mempermudah sebuah perusahaan itu berkembang, Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan dalam suatu organisasi. Perusahaan membutuhkan adanya komitmen organisasi yang potensial.

Komitmen Organisasi menurut Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo, (2014:428) merupakan kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Komitmen organisasi mencerminkan tingkatan keadaan dimana individu mengidentifikasinya dirinya dengan organisasi dan terikat pada tujuan.

Komitmen organisasi menjadi hal yang penting bagi sebuah organisasi sebagai perasaan karyawan untuk wajib tinggal dengan organisasi, sebagai langkah-langkah kekuatan identifikasi karyawan dengan dan keterlibatan dalam tujuan dan nilai-nilai organisasi. Komitmen karyawan terhadap organisasi sangatlah penting sehingga sampai-sampai beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang jabatan/posisi yang ditawarkan untuk menciptakan karyawan yang memiliki komitmen terhadap perusahaan, maka pihak perusahaan harus memperhatikan faktor – faktor yang mempengaruhi komitmen. Komitmen seseorang terhadap organisasi adalah respon afektif (sikap) yang dihasilkan dari evaluasi situasi kerja yang menghubungkan atau menempel karyawan kepada organisasi bahwa komitmen organisasi memiliki pengertian sebagai suatu kesetiaan, kepercayaan dan loyalitas yang dimiliki seseorang karyawan terhadap organisasi.

Jadi komitmen organisasi ini menggambarkan hubungan diantara karyawan dengan organisasi, jika karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi, maka ia akan mempunyai kesetiaan, kepercayaan dan loyalitas pada organisasi dimana ia bekerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah Gaya kepemimpinan terhadap komitmen karyawan pada organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di perusahaan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan manajer perusahaan tersebut. Gaya kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Fenomena yang terkait dengan Gaya kepemimpinan pada PT. Armada Surya Mas Ekpres adalah otoriter, bawahan oleh pemimpin dianggap sebagai pelaksana dan karyawan tidak boleh memberikan ide-ide baru, memiliki kepercayaan yang rendah terhadap bawahan. Hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi sangatlah erat, dimana semakin baik gaya kepemimpinan terhadap karyawan maka semakin berkomitmennya karyawan terhadap organisasi.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa yang mampu memberikan kepuasan kepada karyawan atas pekerjaan yang telah diselesaikan. Sistem pemberian kompensasi atau gaji yang kurang merata terhadap karyawan belum sesuai dengan banyaknya beban kerja yang dilimpahkan pada setiap karyawan PT. Armada Surya Mas Ekpres dan belum adanya asuransi kesehatan yang di berikan perusahaan terhadap karyawan membuat karyawan kurang berkomitmen terhadap perusahaan, bagi organisasi atau perusahaan kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya

organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan karyawan semakin berkomitmen terhadap organisasi. Begitupun sebaliknya, sistem kompensasi yang kurang baik dapat menurunkan rasa berkomitmennya karyawan terhadap organisasi dan dapat menyebabkan karyawan yang potensial keluar dari perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan suatu faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi komitmen organisasi, karena lingkungan kerja merupakan segala sesuatu hal yang berada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Sudah selayaknya perusahaan menyediakan lingkungan kerja yang memadai bagi karyawannya, kurang pemberian penerangan atau pencahayaan yang cukup mengganggu karyawan, lokasi perusahaan yang bising, lahan parkir kurang, keamanan kurang PT. Armada Surya Mas Ekpres dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Semakin baik lingkungan kerja dalam sebuah organisasi maka semakin tinggi pula komitmen organisasi, lingkungan kerja merupakan suatu lingkup atau ruang yang ada di tempat seseorang tersebut bekerja dan secara langsung dapat mempengaruhi kondisi fisik dan mental karyawan dalam bekerja.

Disamping adanya fenomena masalah diatas, ada beberapa hasil penelitian yang berbeda yaitu. Penelitian yang dilakukan oleh Jerly Tabitha dan Dhyah Harjanti (2015) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, sedangkan penelitian yang di lakukan oleh Deddy Junaedi

(2013) Gaya kepemimpinan berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasional.

Penelitian yang dilakukan oleh Erwanda Wildam Pratama (2016) disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional sedangkan hasil penelitian Farly C. M.Teneh (2015) menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap komitmen organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Devi Kurniasari (2013) disimpulkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi sedangkan hasil penelitian Fatonah dan Utami (2012) bahwa lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan fenomena masalah dan adanya perbedaan hasil penelitian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi di PT. Armada Surya Mas Ekpres.**

1.2 Perumusan Masalah

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

1. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi di PT. Armada Surya Mas Ekpres?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi di PT. Armada Surya Mas Ekpres?

3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi di PT. Armada Surya Mas Ekpres?
4. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap komitmen organisasi di PT. Armada Surya Mas Ekpres?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi di PT. Armada Surya Mas Ekpres.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi di PT. Armada Surya Mas Ekpres.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi di PT. Armada Surya Mas Ekpres.
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap komitmen organisasi di PT. Armada Surya Mas Ekpres.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

1. Bagi pihak perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan sebagai bahan pertimbangan berkaitan dengan pengaruh perilaku kepemimpinan, keadilan kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

2. Bagi pihak akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pembelajaran dan untuk dapat diaplikasikan dibidang manajemen, khususnya dalam manajemen sumber daya manusia. Serta menambah kepustakaan dan melengkapi penelitian mengenai pengaruh perilaku kepemimpinan, keadilan kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi yang sudah ada.

3. Bagi pihak lain (pembaca)

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

