

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan bagi sebuah organisasi atau perusahaan agar dapat mempertahankan eksistensinya. Sumber daya manusia berkualitas yang dimaksud adalah sumber daya manusia yang memiliki mental kuat, profesional dan memiliki komitmen tinggi pada perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Beberapa kriteria tersebut ditetapkan oleh perusahaan agar perusahaan mampu mengikuti persaingan di berbagai bidang yang sangat kompetitif. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia adalah aset utama yang harus dikelola secara profesional oleh perusahaan. Terkait demikian, setiap organisasi harus mampu membentuk karakter sumber daya yang sesuai dengan keahlian dibidangnya agar tercapainya tujuan organisasi sesuai dengan waktu yang ditentukan. Seiring persaingan dunia bisnis yang pesat maka sumber daya manusia dalam perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya perusahaan secara efektif dan efisien. Selain mengelola sumber daya perusahaan, pihak manajemen juga berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan yang ada. Pada praktiknya, kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa hal di antaranya adalah kepemimpinan transformasional dan budaya kerja (Siswatiningsih, Raharjo dan Prasetya (2018:146); Mubarak dan Darmanto (2016:1); Wahyuniardi dan Nababan (2018:118); Nurdin dan Rohendi (2016:86); serta Gita dan Yuniawan (2016:1)).

Pada tiap-tiap organisasi memerlukan pemimpin yang mampu membawa perusahaan dalam mempertahankan konsistensi dan meningkatkan daya saing bisnis. Kepemimpinan memiliki peran penting dalam perusahaan untuk pencapaian visi, misi dan tujuan perusahaan. Kualitas dari seorang pemimpin dianggap sebagai hal penting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan perusahaan. Perusahaan membutuhkan kepemimpinan yang kuat agar dapat meningkatkan efektivitas perusahaan itu sendiri (Robbins, 2015:28).

Menurut James Mc Gregor Burns, kepemimpinan transformasional adalah kemampuan pemimpin memberdayakan anggota yang dimiliki untuk berkinerja tinggi melalui sentuhan persuasif, psikologis dan edukatif, yaitu pendekatan manusiawi dari seorang pemimpin organisasi. Kepemimpinan transformasional sebagai kepemimpinan yang sejati mengubah potensi menjadi energi dengan cara meningkatkan mutu proses untuk mencapai tujuan, target dan sasaran organisasi (Sagala, 2018:236). Penelitian yang dilakukan oleh Siswatiningsih, Raharjo dan Prasetya (2018:146) menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Mubarak dan Darmanto (2016:1) juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional secara langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh adanya budaya kerja yang diterapkan. Menurut Moehariono (2015:81) budaya merupakan sesuatu yang berasal dari budi atau daya, cipta, karya, pikiran, karsa, serta adat istiadat manusia yang secara sadar maupun tidak sadar, dimana semua itu dapat diterima sebagai perilaku yang beradab. Secara sederhana budaya kerja dianggap sebagai cara pandang seseorang dalam memberikan makna terhadap

kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Nurdin dan Rohendi (2016:86) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Terkait demikian, kepemimpinan transformasional dan budaya kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada sisi lain, terdapat variabel yang dianggap memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel yang dimaksud adalah komitmen kerja. Hal ini didukung dengan penelitian Mubarak dan Darmanto (2016:1) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening dan ada pengaruh positif dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Komitmen kerja adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi dengan cara tetap berjalan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun (Kusumaputri, 2018:42).

Beberapa uraian di atas menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi juga oleh komitmen kerja. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan pada periode tertentu dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja karyawan menunjukkan tentang bagaimana seorang karyawan telah bekerja dibandingkan

dengan target yang telah ditentukan. Kinerja karyawan juga dianggap sebagai perilaku nyata yang ditampilkan oleh karyawan sesuai dengan peran dalam perusahaan (Sarinah & Mardalena, 2017:86).

Temuan awal peneliti menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT Telkom Akses Wilayah Surabaya Utara dianggap kurang maksimal. Hal ini dibuktikan dengan kurangnya kedisiplinan karyawan karena terdapat beberapa karyawan yang terlambat masuk bekerja dan kurangnya tanggung jawab dalam penyelesaian pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang ditentukan. Beberapa temuan ini diindikasikan sebagai dampak dari kurangnya sikap pemimpin dalam memberikan arahan dan motivasi kepada karyawan yang ada, di mana terdapat jarak antara pimpinan dan bawahan yang ada. Selain itu, disebabkan oleh kurangnya penerapan budaya kerja pada PT Telkom Akses Wilayah Surabaya Utara karena masih ada karyawan yang terlambat masuk kembali setelah jam istirahat dengan alasan masih menunaikan ibadah atau antri makan siang. Pada sisi lain, peneliti menemukan bahwa komitmen kerja karyawan masih rendah karena terdapat beberapa karyawan yang kurang betah dengan kondisi pekerjaan yang ditekuni.

Berdasarkan uraian di atas dan temuan peneliti terkait dengan permasalahan kepemimpinan transformasional, budaya kerja, komitmen kerja dan kinerja karyawan di PT Telkom Akses Wilayah Surabaya Utara, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mendalam dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Kerja Karyawan dengan Komitmen Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Telkom Akses Wilayah Surabaya Utara”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen kerja karyawan PT Telkom Akses Wilayah Surabaya Utara?
2. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan budaya kerja terhadap komitmen kerja karyawan PT Telkom Akses Wilayah Surabaya Utara?
3. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses Wilayah Surabaya Utara?
4. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan budaya kerja terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses Wilayah Surabaya Utara?
5. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses Wilayah Surabaya Utara?
6. Apakah kepemimpinan transformasional dan budaya kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses Wilayah Surabaya Utara?
7. Apakah ada pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui komitmen kerja karyawan PT Telkom Akses Wilayah Surabaya Utara?
8. Apakah ada pengaruh tidak langsung budaya kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen kerja karyawan PT Telkom Akses Wilayah Surabaya Utara?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan di atas, maka tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis:

1. Pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen kerja karyawan PT Telkom Akses Wilayah Surabaya Utara.
2. Pengaruh positif dan signifikan budaya kerja terhadap komitmen kerja karyawan PT Telkom Akses Wilayah Surabaya Utara.
3. Pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses Wilayah Surabaya Utara.
4. Pengaruh positif dan signifikan budaya kerja terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses Wilayah Surabaya Utara.
5. Pengaruh positif dan signifikan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses Wilayah Surabaya Utara.
6. Pengaruh secara simultan kepemimpinan transformasional dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses Wilayah Surabaya Utara.
7. Pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui komitmen kerja karyawan PT Telkom Akses Wilayah Surabaya Utara.
8. Pengaruh tidak langsung budaya kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen kerja karyawan PT Telkom Akses Wilayah Surabaya Utara.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan mahasiswa manajemen khususnya terkait dengan teori kepemimpinan transformasional, budaya kerja, kinerja karyawan dan komitmen kerja.

1.4.2 Manfaat Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan kajian pengembangan ilmu manajemen, mengingat terdapat variasi objek yang diteliti dan kondisi di lapangan yang memungkinkan menghasilkan hasil beragam pada variabel yang diteliti.

1.4.3 Manfaat Praktis

1. Bagi peneliti

Untuk menambah pengetahuan tentang kajian manajemen khususnya terkait dengan pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen kerja.

2 Bagi sekolah tinggi

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi tambahan sumber dan pustaka di lingkup akademisi.

3 Bagi PT Telkom Akses Wilayah Surabaya Utara

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi PT Telkom Akses Wilayah Surabaya Utara dalam meningkatkan kinerja karyawan yang ada.