

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang

Perkembangan bisnis ataupun organisasi tentunya tidak dapat dipisahkan dari perkembangan kualitas sumber daya manusia. Tujuan organisasi yang semakin kompleks serta adanya persaingan yang luar biasa menuntut adanya sumber daya manusia yang berkualitas dan mengerti akan tuntutan jaman serta tanggung jawab sebagai generasi penerus. Sebagaimana telah kita ketahui bahwa sekarang ini globalisasi telah merajalela dan mau tidak mau sebagai bangsa Indonesia kita harus siap. Untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia ada banyak hal yang harus diperhatikan oleh para pemimpin transformasi dalam menghasilkan hubungan yang loyal terhadap atasan, kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasi.

Dewasa ini kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu topik yang senantiasa menarik dan dianggap penting, baik oleh ilmuwan maupun praktisi, justru karena kepuasan kerja dipandang dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. Setiap organisasi memiliki tujuan untuk mencapai kinerja yang seoptimal mungkin. Peningkatan kinerja organisasi yang seoptimal mungkin tidak terlepas dari kepuasan kerja karyawan, sebagai salah satu faktor yang menentukan kinerja organisasi.

Berhubungan dengan hal tersebut diatas, maka efektif atau tidaknya hubungan antara seorang pemimpin, loyalitas terhadap atasan, komitmen

organisasi dapat dilihat dari kepuasan kerja karyawan yang dapat dinilai dari tingkat absensi karyawan atau ketidakhadiran. Penelitian hanya menunjukkan hubungan negative yang lemah antara kepuasan dan ketidakhadiran. Banyak variable lain yang menjadi pertimbangan selain kepuasan kerja. Misalnya, terdapat variabel seperti tingkat dimana orang merasa bahwa pekerjaan mereka penting.

Maka dengan dasar tersebut penelitian dilakukan terhadap perusahaan Haita Iron Work yang bergerak dalam bidang produksi dan servis mesin saw mill, data absensi atau ketidakhadiran yang dapat diperoleh sebagai berikut.

Tabel. 1.1
Data Absensi Karyawan

No	Tahun	Absensi (hari)
1	2015	197
2	2016	406
3	2017	580

Sumber: CV. Haita Iron Work

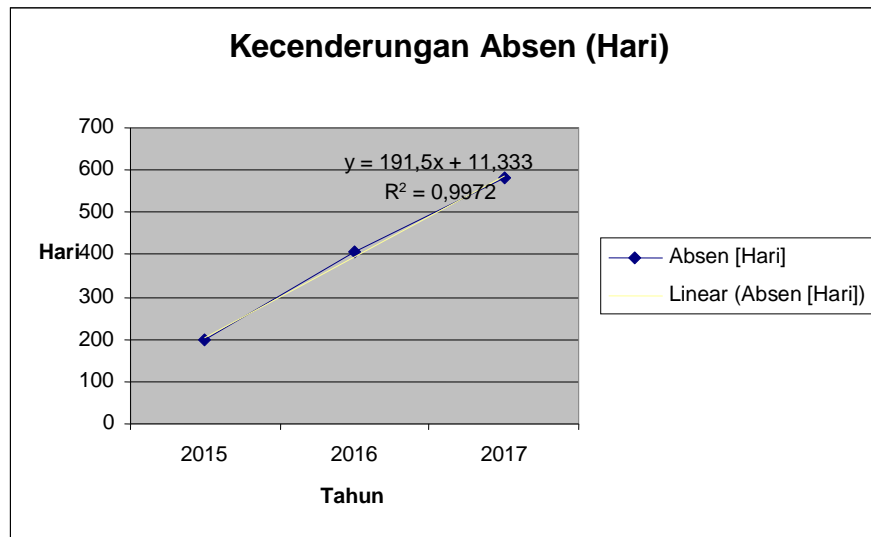
Berdasarkan tabel data absen perusahaan Haita Iron Work, secara umum mengalami kenaikan absen. Jika dibandingkan jumlah absen pada tahun 2015 hingga tahun 2017 jelas dapat dilihat terjadi kenaikan jumlah absen pada tabel diatas. Jika dilihat keseluruhan jumlah absen tahun 2015 adalah sebesar 197 hari, sedangkan keseluruhan jumlah absen tahun 2016 adalah sebesar 406 hari, dan pada tahun 2017 secara keseluruhan sebesar 580.

Dari tabel diatas, fenomena yang terjadi belum dapat dilihat secara langsung dan jelas. Oleh karena itu perlu digambarkan sebuah grafik dari data absen diatas yang menunjukkan adanya fenomena yang terjadi diperusahaan Haita

Iron Work. Grafik data absen untuk memudahkan melihat fenomena yang terjadi di perusahaan Haita Iron Work dengan jelas adalah sebagai berikut:

Gambar 1.1

Grafik Data Absen



Sumber: Tabel. 1.1

Berdasarkan grafik data absen perusahaan Haita Iron Work, secara umum mengalami kenaikan absensi karyawan. Seperti pada tahun 2015 terjadi absen karyawan sebanyak 197 hari dan pada tahun 2016 terjadi kenaikan jumlah absensi karyawan sebanyak 209 absensi sehingga jumlah absensi pada tahun 2016 sebanyak 406 hari. Dan pada tahun 2017 terjadi lagi kenaikan jumlah absen dari tahun sebelumnya sebesar 174 absensi sehingga pada tahun 2017 terjadi absensi karyawan sebanyak 580 hari.

Jumlah absen yang mengalami kenaikan mengindikasikan masalah ketidakpuasan karyawan. Berry (1998); Spector dan Jex (1991) dalam Tondok dan Andarika (2004), karyawan yang memiliki kepuasan kerja ditunjukkan oleh

sikap yang tidak pernah absen, datang tepat waktu, bersemangat dan memiliki motivasi yang tinggi.

”Mengapa terjadinya ketidakpuasan kerja karyawan perusahaan Haita Iron Work pada tahun 2015-2017 ?”

Berhadapan dengan usaha peningkatan kepuasan kerja karyawan, salah satu permasalahan dasar adalah bagaimana sebenarnya meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Locke (Berry, 1998 dalam Tondok dan Andarika, 2004) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai emosi positif atau perasaan senang, sebagai hasil dari penilaian seorang karyawan terhadap faktor pekerjaan atau pengalaman-pengalaman kerjanya.

Seperti yang dilakukan dalam penelitian terdahulu bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasi. Sedangkan komitmen organisasi, dipengaruhi oleh kepuasan kerja, kepemimpinan transformasi dan loyalitas kepada supervisor seperti yang dilakukan oleh Fred O. Walumba, Bani Orws, Peng Wang & Jhon J Lawler (2006:235-241) menyatakan bahwa semakin baik kepemimpinan transformasi maka meningkat pula motivasi kepuasan kerja karyawan.

Sedangkan penelitian dari Cristopher L.Martin & Nathan Bennet (1996:84-104) yang menyatakan semakin puas karyawan dalam bekerja maka mereka akan semakin lebih berkomitmen dalam organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Charles R. Emery.,dkk (2007:77-79) menunjukkan bahwa ada bukti-bukti yang mendukung bahwa kepemimpinan Transformasi dapat meningkatkan Komitmen Organisasi dari hubungan pribadi pelanggan.

Serta penelitian yang dilakukan oleh Zhenxiong Chen, Anne S, Tsui & Jiinglih Farh (2001:650-660) menunjukkan bahwa Bahwa semakin tinggi karyawan Loyal kepada Supervisor maka berdampak meningkatnya Komitmen Organisasi Karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penelitian ini akan menggali **”Pengaruh Transformational Leadership Pada Job Satisfaction Dan Organization Comitment Serta Loyalty To Supervisor Terhadap Organization Comitment (Studi Pada CV. Haita Iron Work Gresik)”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dapat dirumuskan suatu permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Job Satisfaction* karyawan CV. Haita Iron Work Gresik?
2. Apakah ada pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Organization Comitment* karyawan CV. Haita Iron Work Gresik?
3. Apakah ada pengaruh *Loyalty To Supervisor* terhadap *Organization Comitment* karyawan CV. Haita Iron Work Gresik?
4. Apakah ada pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Organization Comitment* karyawan CV. Haita Iron Work Gresik?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin diketahui oleh penulis dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Job Satisfaction* karyawan CV. Haita Iron Work Gresik
2. Untuk mengetahui pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Organization Comitment* karyawan CV. Haita Iron Work Gresik?
3. Untuk mengetahui pengaruh *Loyalty To Supervisor* terhadap *Organization Comitment* karyawan CV. Haita Iron Work Gresik?
4. Untuk mengetahui pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Organization Comitment* karyawan CV. Haita Iron Work Gresik?

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi CV. Haita Iron Work

Memberikan data, informasi, dan gambaran serta memasukkan yang berguna bagi CV. Haita Iron Work agar dapat meningkatkan produktivitasnya lebih baik lagi.

2. Bagi STIE Mahardhika Surabaya

Hasil penelitian ini sangat diharapkan dapat menambah jumlah pendaharaan perpustakaan.

3. Bagi Peneliti Lain

Kiranya penelitian ini dapat dipergunakan sebagai tambahan informasi dan bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya untuk bahan penelitian yang akan datang sebagai acuan dalam pengembangan penelitian serupa lebih lanjut.