

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pada masa modern saat ini perubahan didalam industri senantiasa berganti dengan sangat kilat dengan terdapatnya berbagai macam tantangan yang terdapat didalam industri, buat bisa mengimbangi perihal tersebut, industry wajib mempunyai strategi-strategi perencanaan yang pas demi bisa bersaing dengan industri yang lain. Strategi-strategi perencanaan tersebut tidak terlepas dari *system* manajemen serta kedudukan wujud pemimpin buat bisa mengendalikan dan mengawasi pertumbuhan industri ataupun organisasinya, sehingga organisasi yang dinaunginya bisa tumbuh dengan baik.

Dalam mengatur pegawai atau tenaga kerja, organisasi dapat mengorganisir melalui *system* Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Manajemen Sumber Daya Manusia ialah sesuatu metode gimana mengendalikan hubungan serta peranan sumber energi (pegawai) yang dipunyai oleh orang secara efektif serta efisien dan bisa digunakan secara optimal sehingga mencapai tujuan (*goal*) tercapai bersama pada organisasi atau perusahaan dengan hasil maksimal. Salah satu yang menjadi hal pentingnya dibentuk bagian sumber daya manusia ini adalah untuk menyediakan anggota organisasi yang berkualitas serta mempunyai komitmen pada organisasi sehingga perusahaan dapat bekerja dan menjalankan program-program yang telah dibuat dapat tercapai tujuan bersama.

Kepemimpinan ialah kemampuan dalam mempengaruhi orang lain agar bersedia melakukan pekerjaan sesuai dengan porsi (*job desk*) nya masing-masing dengan tepat sehingga mencapai tujuan bersama, dan perusahaan atau organisasi dapat berkembang dengan baik. Kepemimpinan seseorang dapat mempengaruhi hasil kinerja pegawainya serta mempengaruhi komitmen untuk para pegawainya, hubungan pemimpin dengan pegawainya dapat terjalin dengan baik atau setidaknya bisa dilihat dari segi komunikasi ataupun perilaku.

Pemimpin secara aktif mempunyai tugas untuk memantau perilaku pegawainya terhadap tugas-tugas (*Job Desk*) yang dimiliki masing-masing individu dan memberikan peringatan berupa teguran apabila individu tersebut melakukan sebuah kesalahan dalam menjalankan tugasnya. Setiap pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan (*Leadership Style*) masing-masing yang tentunya gaya kepemimpinan tersebut akan berpengaruh kepada keefektifan dan keefisienan organisasi dan berpengaruh kepada anggota-anggota perusahaan terhadap kinerja yang dimiliki. Tugas Pemimpin selain melakukan pengawasan kinerja anggotanya juga memberikan fasilitas baik itu sarana dan juga prasarana agar kualitas kemampuan dan kinerja setiap individu dapat terus berkembang dan tentu nantinya akan berpengaruh kepada peningkatan dan berkembangnya organisasi atau perusahaan.

Gaya Kepemimpinan (*Leadership Style*) yang diterapkan setiap pemimpin dalam perusahaan atau organisasi sangat penting berkaitan dengan komitmen organisasi setiap anggota atau pegawai terhadap organisasi,

sehingga dengan memiliki pekerjaan yang loyal maka akan mempermudah organisasi dalam menjalankan tugas dan mencapai tujuan. Pengaruh gaya kepemimpinan sangat besar dampaknya dalam perkembangan organisasi atau perusahaan dan setiap individu dalam organisasi tersebut agar melakukan tugasnya sesuai dengan program-program yang telah ditetapkan, *style* kepemimpinan yang kurang pas dalam pelaksanaannya hendaknya mempengaruhi dalam kurang meningkatnya dalam kinerja setiap individu dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Hasibuan (2016) menjabarkan bahwasanya ada tiga dimensi *Leadership Style* yaitu kepemimpinan otoriter (*Authorian Leadership*), kepemimpinan demokrasi (*Democratic Leadership*), kepemimpinan partisipatif (*Participatory Leadership*). Kepemimpinan Otoriter dalam jenis ini pimpinan dalam melakukan anggotanya dengan sewenang-wenang, karena dirinya menganggap bahwasanya dirinyalah yang berkuasa dalam organisasi tersebut, anggotanya digerakan secara paksa, sehingga setiap individu dalam melaksanakan tugasnya tidak dilakukan secara ikhlas tetapi dilakukan karena merasa takut. Kepemimpinan Demokrasi ialah kepemimpinan dilakukan secara kerjasama buat menggapai tujuan yang sudah diresmikan dengan metode bermacam aktivitas yang hendak dicoba ditetapkan bersama antara pimpinan serta anggotanya. Kepemimpinan Partisipatif ini berkonsultasi dengan setiap anggotanya dan menggunakan saran mereka dalam melakukan pengambilan suatu keputusan.

Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment*) ialah watak ikatan antara individu dengan organisasinya, dimana individu memiliki kepercayaan pada nilai dan tujuan organisasi, dan bersedia menggunakan tenaga dan pikirannya mempertimbangkan dengan serius kepentingan organisasi dan sangat ingin menjadi bagian dari organisasinya. Dalam hal tersebut membuat individu berharap menjadi anggota dan bagian dari organisasinya agar dapat merealisasikan tujuan organisasi.

Komitmen Organisasi sangat penting bagi organisasi. Komitmen merupakan sebuah hal yang membuat anggota organisasi untuk tetap tinggal dan mengabdikan dirinya untuk sebuah organisasi dan mengerjakan segala tugas organisasi dengan sungguh-sungguh. Di dalam perusahaan berbagai masalah yang berdatangan tidak akan membuat perusahaan hancur apabila setiap individu memiliki Komitmen Organisasi yang tinggi kepada Organisasinya, setiap orang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasinya akan menumbuhkan rasa empati dalam menjalankan roda keorganisasiannya, tidak meninggalkan organisasi meski ada sebuah permasalahan dan akan membantu menyelesaikan permasalahan yang ada. Selain itu komitmen organisasi adalah sikap yang mengungkapkan mesetiaan anggota, dan merupakan proses berkelanjutan tentang bagaimana anggota organisasi mengungkapkan keprihatinan mereka tentang tujuan organisasi.

Luthans (2006) komitmen dapat ditinjau dari beberapa dimensi yaitu komitmen normative (*Normative Commitment*), komitmen afektif (*Affective Commitment*) dan komitmen kontinuan (*Continuace Commitment*).

Komitmen Normatif menjabarkan perasaan keterikatan untuk terus berada didalam organisasi. Anggota organisasi dengan *Normative Commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut. Komitmen Afektif berkaitan tentang hubungan emosional antara anggota dan organisasi, identitas dengan organisasi, dan hubungan antara anggota dan aktivitas dalam organisasi. Anggota organisasi dengan *Affective Commitment* memiliki tingkat komitmen emosional yang tinggi akan tetap menjadi anggota organisasi karena mereka bercita-cita untuk merealisasikannya. Komitmen Kontinuan (*Continuance Commitmen*) yang berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasinya. Anggota organisasi dengan *Continuance Commitment* memiliki tingkat komitmen berkelanjutan yang tinggi akan tetap menjadi anggota organisasi karena mereka perlu menjadi anggota organisasi.

Ketiga dimensi Komitmen Organisasi tersebut dapat dijadikan landasan untuk meningkatkan kualitas kinerja anggota terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi tersebut. Untuk membantu memperkuat *Organizational Commitment* anggota maka dimensi tersebut diperlukan didalam sebuah organisasi dan memperkuat pendirian setiap anggota di dalam organisasi meski organisasi tersebut mempunyai suatu masalah, oleh karena itu ketiga dimensi komitmen perlu mejadi salah satu pilihan untuk diinternalisasikan pada setiap individu atau anggota agar mempunyai kinerja yang berkualitas.

Kinerja (*Perfomance*) merupakan *system* yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang pegawai telah melaksanakan programnya atau tugasnya secara menyeluruh, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja agar mencapai suatu tujuan dan kompetensi. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan atau organisasi itu ditentukan oleh kinerja pegawainya. Kinerja pegawai bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan produktifitas menjalankan proses perusahaan agar mencapai suatu tujuan. Kinerja pegawai mengacu pada kegiatan dan tugas-tugas yang dilakukan oleh seorang pegawai secara efisien, efektif dan produktif menurut Ahmad, Farrukh, & Nazirl (2015).

Kinerja adalah gambaran tingkat pencapaian rencana kegiatan atau kebijakan yang dituangkan dalam rencana strategis organisasi untuk mencapai tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi.

Peneliti melakukan beberapa kali wawancara karena Peneliti juga berkesempatan untuk melakukan Praktik Kerja Lapangan di Divisi Sumber Daya Insani (SDI). Berikut adalah wawancara yang dilakukan pada tanggal 04 Juli 2020 oleh Peneliti kepada Teh Lailatul Qodariyati (Kabag SDI):

Tabel 1. 1 Wawancara

Pertanyaan	Jawaban
Bagaimana seorang pemimpin dalam mengambil sikap terhadap pegawai pada Yayasan Daarut Tauhiid Bandung?	Sikap pemimpin pada Yayasan Daarut Tauhiid Bandung, seperti halnya definisi dari pemimpin ialah dapat mempengaruhi setiap individu atau bawahannya, bahwa

	<p>kepemimpinan diorganisasi ini mampu mempengaruhi orang lain, serta berperilaku baik, tidak mementingkan ego nya sendiri dan memberi peluang untuk para pegawai agar terus berkembang dan produktif.</p>
<p>Apakah pegawai telah melaksanakan semua aturan yang ada?</p>	<p>Meskipun tidak semua, memang ada sebagian orang yang melanggar aturan. Namun hal tersebut tetap masuk dalam evaluasi yang akan berdampak pada perolehan sembako yang diadakan setiap bulannya, yaitu apresiasi kinerja masing-masing pegawai.</p>
<p>Bagaimana pihak pimpinan atau divisi sdi dalam menilai dan mengukur kinerja pegawai Yayasan Daarut Tauhiid Bandung?</p>	<p>Untuk menilai kinerja bulanan ada beberapa hal yang meliputi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kehadiran atau absensi dan kedisiplinan 2. Hasil program-program 3. Perilaku atau Akhlak 4. Keterampilan Memimpin Kepedulian pada sesama maupun lingkungan
<p>Apabila terdapat masalah didalam perusahaan, sikap seperti apa yang akan diambil oleh pemimpin?</p>	<p>Dalam memecahkan suatu masalah pimpinan akan mengikut sertakan pegawai dalam menyelesaikan masalah.</p>
<p>Bagaimana apabila ada kinerja pegawai yang kurang maksimal?</p>	<p>Jika terjadi permasalahan tersebut maka pimpinan akan mengambil sikap dengan memberikan teguran yang sebelumnya dilakukan evaluasi terlebih dahulu mengenai progress kualitas kinerja pegawai.</p>

Setelah melakukan tahap wawancara kepada bidang Sumber Daya Insani (SDI) disini Peneliti mengambil kesimpulan bahwasanya kepemimpinan yang telah diterapkan dalam organisasi tersebut sangat mempengaruhi kinerja yang ada, begitupula tentang komitmen organisasi pada

perusahaan tersebut sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Apabila komitmen organisasi pegawainya baik maka akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik pula, begitupula sebaliknya.

Karena pentingnya permasalahan kinerja, Peneliti menjadi terdorong untuk mengetahui lebih dalam lagi terkait gaya kepemimpinan (*Leadership Style*) dan komitmen organisasi pada Yayasan Daarut Tauhiid Bandung. Dalam mengetahui hubungan antara kepemimpinan dan komitmen organisasi pada kinerja, maka itu saya sangat tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Yayasan Daarut Tauhiid Bandung”.

B. Identifikasi Masalah

Setelah mengetahui beberapa hal pada latar belakang masalah diatas, permasalahan yang dapat diidentifikasi ialah berikut ini:

1. Gaya kepemimpinan (*Leadership Style*) beberapa kepala *department* tidak sepenuhnya menyadari dan memenuhi ekspektasi pegawai.
2. Beberapa pegawai tidak menyadari komitmen organisasi yang ada.
3. Beberapa pegawai mendapatkan beban kerja yang tidak merata, Oleh karena itu ada beberapa pegawai merasa santai dan ada juga pegawai yang merasa jenuh terhadap tugasnya yang berujung pada turunnya kinerja pegawai.

C. Rumusan Masalah

Pokok permasalahan dari penelitian ini dapat diketahui bahwasanya sebagai:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Yayasan Daarut Tauhiid Bandung?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Yayasan Daarut Tauhiid Bandung?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Yayasan Daarut Tauhiid Bandung?
4. Seberapa besar pengaruh secara simultan antara variabel gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Yayasan Daarut Tauhiid Bandung?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan yang didapat dari penelitian ini bahwasanya adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui dampak gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.
2. Mengetahui dampak komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.
3. Mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Yayasan Daarut Tauhiid Bandung?
4. Mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

E. Kegunaan Penelitian

1. Teoritis

- a. Memberikan bukti empiris tentang hubungan antara gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai, sehingga para akademisi dapat membandingkan hasil penelitian yang mereka kerjakan.
- b. Menjadi dasar acuan lain bagi mereka yang ingin mempelajari lebih lanjut gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

2. Praktis

Untuk Yayasan Daarut Tauhiid Bandung, hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi berupa masukan tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Harapan selanjutnya melalui penelitian ini Peneliti berharap dapat membantu organisasi atau perusahaan dalam meningkatkan produktivitas, salah satunya dengan meningkatkan kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi.

F. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Nawawi (2014) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola tingkah laku yang diarahkan seorang pada dikala pemimpin berupaya mempengaruhi orang lain. Pemimpin yang efektif dan efisien dalam mempratikkan gaya kepemimpinan tertentu dalam kepemimpinannya terlebih dahulu dia wajib menguasai siapa anggota atau bawahan yang dipimpin, paham kekuatan serta kelemahan bawahannya, serta paham bagaimana

metode menggunakan kekuatan bawahan ataupun tiap individu untuk mengimbangi kelemahan yang mereka miliki.

Kinerja atau biasa disebut dengan *Job Performance* ialah tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan pekerjaan yang sebenarnya, atau kemampuan hasil pekerjaan pegawai dalam mengemban tugas yang berasal dari organisasi atau perusahaannya. Kinerja dapat mengukur sejauh mana perkembangan yang dilakukan karyawan terhadap organisasinya.

Menurut George R. Terry (2010) kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri seseorang atau pemimpin, mempengaruhi orang lain untuk bekerja dalam suatu hubungan standar dengan tugas untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan, yang tentunya selain untuk perkembangan perusahaan untuk dapat bersaing dengan perusahaan lainnya juga untuk meningkatkan kualitas sumber daya yang ada didalam organisasi.

Seorang pemimpin yang memimpin suatu perusahaan tentunya memiliki gaya kepemimpinan berbeda dengan yang lainnya. Sikap dan gaya tingkah laku pemimpin, dapat dilihat dari cara kerja pemimpin, seperti memberikan tugas, memberi perintah, cara merespon suatu kesalahan, dan lain sebagainya. Gaya ini memiliki pengaruh besar dalam memimbing pegawai mencapai suatu tujuan organisasi, gaya kepemimpinan sangat menentukan bagaimana hasil akhir dari program-program yang dilakukan oleh sumber daya manusia yang ada.

Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan kinerja terbaik dari pegawai. Kinerja yang akan diberikan pegawai kepada organisasi harus dipengaruhi oleh faktor-faktor gaya kepemimpinan yang benar yang dipilih oleh pemimpin, dan pemimpin yang memilih gaya kepemimpinan untuk diterapkan dalam faktor organisasi. Kaitannya dengan hal tersebut maka seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi dan memilih gaya kepemimpinan yang tepat agar bawahannya mampu bekerja secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Komitmen Organisasi adalah cerminan dari tingkat kelayakan seorang pegawai sebagaimana menurut Luthans (2006) Bawah, “Sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan”.

Komitmen organisasi juga merupakan sikap keterikatan psikologis dengan organisasi, dan perasaan ingin bertahan dan percaya pada nilai-nilai dalam organisasi. Oleh karena itu, komitmen organisasi akan menjadikan pegawai jadi loyal kepada organisasi dan merasa bertanggung jawab atas pekerjaan didalam organisasi, sehingga tercapainya kinerja yang diharapkan.

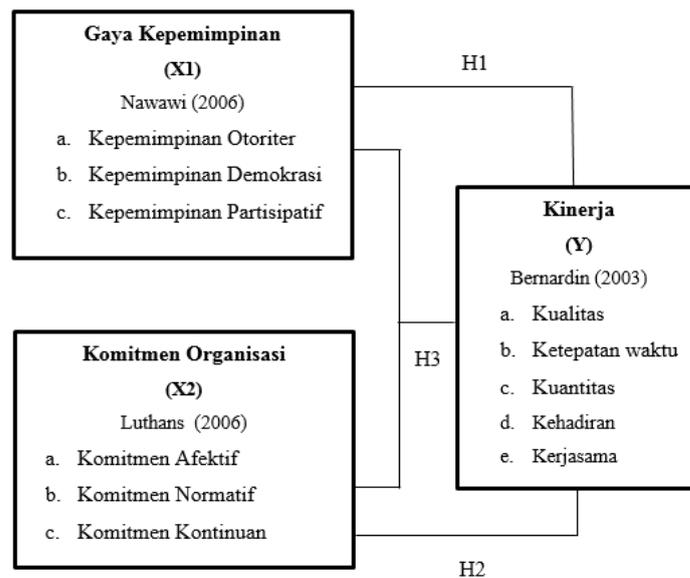
Oleh karena itu komitmen organisasi menjadi penting bagi setiap pegawai, karena komitmen organisasi akan berdampak positif terhadap kinerja. Artinya jika pegawai membuat komitmen terhadap perusahaan maka

akan memperlakukan organisasi sebagai bagian dari diri mereka sendiri akan akan bekerja sepenuh hati untuk meningkatkan kinerja pegawai, begitu pula sebaliknya, jika komitmen pegawai terhadap organisasi rendah maka kinerjanya pula akan menurun.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uraian diatas apabila gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi memiliki pengaruh pada kinerja pegawai. Dengan maksud apabila seseorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya untuk bisa melakukan kerjaannya secara optimal untuk mencapai suatu tujuan organisasi tentunya akan menciptakan komitmen pada setiap diri individu. Dengan komitmen organisasi yang tinggi, pegawai dapat memberikan kinerja yang optimal bagi organisasi atau perusahaan dan akan menganggap organisasi ialah bagian dari dirinya dan setiap individu agar bekerja dengan ikhlas dan sepenuh hati sehingga kinerja pegawai pun meningkat.

Dari penjelasan diatas dapat diketahui dalam penelitian ini ada tiga variabel yaitu variabel x^1 adalah gaya kepemimpinan, variabel x^2 adalah komitmen organisasi, variabel y adalah kinerja pegawai, maka tabel yang tepat sebagai berikut:



Gambar 1. 1 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan penjelasan di atas maka Peneliti melakukan penelusuran teoritis dari penelitian terdahulu milik beberapa akademisi dan membahas tentang kepemimpinan, komitmen organisasi dan kinerja pegawai sebagaimana pada tabel dibawah ini :

Tabel 1. 2 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul	Analisis Pembeding		Hasil Penelitian
			Persamaan	Perbedaan	
1.	Winayang Dwi Panuntun (2016)	Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan	Menggunakan Variabel Gaya kepemimpinan sebagai variabel bebas	Variabel terikat menggunakan Kepuasan Kerja, dan Objek Penelitian Berbeda	Terdapat pengaruh secara signifikan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional

		Trasaksional terhadap Kepuasan Kerja di PT. Antero Makmur Kota Jakarta			dan Trasaksional secara simultan terhadap kepuasan Kerja
2.	Misroni Alamsyah (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Budaya Organisasi pada PT. Eka Agency Management Malang	Menggunakan variabel gaya kepemimpinan sebagai variabel bebas dan variabel kinerja sebagai variabel terikat	Menggunakan variabel intervening, dan Objek Penelitian berbeda	Variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Dinda Paramita (2019)	Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Daarut Tauhiid, Bandung	Menggunakan Gaya kepemimpinan sebagai variabel bebas, dan Kinerja sebagai variabel terikat	Variabel terikat pada X2 menggunakan Budaya Organisasi	Terdapat pengaruh yang sangat signifikan dan positif antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan
4.	Fahmi Zulfa Lailatul Fitria (2014)	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Malang	Menggunakan variabel komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan sebagai variabel bebas dan Kinerja sebagai variabel terikat	Objek Penelitian yang berbeda	Secara parsial komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, begitupula secara simultan komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

5.	Andy Ratna Sari Dewi, Dr. Hasniaty (2017)	Pengaruh Gaya kepemimpinan, Budaya organisasi, dan Komitmen organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mamuju	Menggunakan variabel gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi sebagai variabel bebas dan variabel kinerja sebagai variabel terikat	Objek Penelitian yang berbeda	Variabel Gaya kepemimpinan, Budaya organisasi, dan Komitmen organisasi secara Bersama – sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai
----	---	--	---	-------------------------------	---

G. Hipotesis Penelitian

Menyesuaikan latar belakang dan kerangka pemikiran diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis yang akan diuji validitasnya ialah sebagai berikut ini :

Hipotesis 1 : Adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Hipotesis 2 : Adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai

Hipotesis 3 : Adanya pengaruh secara simultan gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai