

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen ialah suatu hal yang berkaitan dengan ilmu yang berguna untuk memecahkan permasalahan di sebuah organisasi agar visi dan misi organisasi dapat dengan mudah tercapai. Didukung oleh *argument* dari Jamse F. Stoner yang dikutip oleh (Handoko, 1999) yang mengatakan bahwasannya sebuah tahapan dari mulai *planning, organizing, directing* dan *controlling* SDM organisasi serta pemanfaatan sumber daya organisasi yang lainnya supaya tercapainya tujuan yang ditetapkan oleh organisasi.

Pada sebuah organisasi, manajemen diharapkan mampu dapat menjadi bagian yang dapat mengambil alih untuk mengkoordinasikan seluruh elemen dalam perusahaan agar melaksanakan kegiatan atau pekerjaan dengan efektif dan efisien. Karenanya, dalam perkembangan zaman manajemen dituntut untuk berinovasi sehingga dapat terus menyesuaikan diri dengan keadaan yang akan terus berkembang.

Untuk mengembangkan citra perusahaan dalam persaingan bisnis, perusahaan memerlukan dukungan dari sumberdaya yang ada di dalamnya, salah satunya adalah sumberdaya manusia. Sumberdaya manusia yang berkualitas akan memudahkan perusahaan untuk dapat terus berkembang dan mendukung kinerja perusahaan. Saat ini sudah memasuki era 5.0 yang mana persaingan bisnis terjadi

secara ketat, dan perkembangan zaman yang pesat. Maka perusahaan membutuhkan sumberdaya manusia yang siap dan kompeten untuk menghadapi permasalahan tersebut. Untuk dapat menciptakan sumberdaya manusia yang memiliki kualitas yang baik, organisasi pun perlu mewujudkan lingkungan kerja yang inovatif dan nyaman yang tentunya akan mendukung pekerjaan karyawan..

Menurut pendapat yang dikemukakan oleh Cherington yang dikutip oleh Umam (2010) untuk mengukur apakah target dapat tercapai dengan kualitas, kuantitas, dan waktu yang baik adalah dengan melakukan penilaian kinerja karyawan. Kecakapan dan waktu kerja karyawan mampu mempengaruhi pencapaian kinerja. Oleh karena itu perusahaan harus mampu seleksi pegawai yang memiliki motivasi dan skill yang tinggi dan sepadan dengan keahliannya akan kinerja yang dilakukan dapat optimal.

Untuk mengukur kinerja karyawan dapat dianalisa dengan mempertimbangkan beberapa factor, yaitu kualitas karyawan dalam bekerja, kualitas kerja dari karyawan, ketepatan waktu dalam mengisi absensi, maupun ketepatan dalam menyelesaikan target kerja. Inisiatif dari karyawan dan keterbukaan kepada sesama karyawan maupun atasan.

Sebuah perusahaan pasti memiliki struktur organisasi yang berbentuk hierarki. Yang mana hierarki tersebut memperlihatkan perbedaan antara tugas, tanggung jawab dan fungsi antara karyawan dan pimpinan perusahaan.

Berkaitan dengan hal telah dijelaskan, dapat terlihat bahwa salah satu factor yang dapat menjadi acuan berkembang atau tidaknya suatu perusahaan adalah seorang pemimpin. Karena kemajuan suatu perusahaan dapat direpresentasikan

dengan bagaimana cara seorang pemimpin menjaga wibawa perusahaan. Fungsi dari adanya pemimpin didalam perusahaan adalah untuk menjadi penengah dan mencari solusi terhadap permasalahan yang terjadi pada perusahaan. Seorang pemimpin dituntut harus bersikap netral, agar perbedaan tidak menjadi sebuah masalah saat perusahaan mengalami suatu konflik baik internal maupun eksternal.

Dalam memimpin sebuah organisasi perlu adanya proses mempengaruhi dan dipengaruhi. Apalagi seorang *leader* perlu memberikan gambaran yang baik untuk karyawan dan dapat mengarahkan karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Sehingga, dapat tercapainya tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien. Kemudian, faktor yang mempengaruhi keberhasilan dan juga kegagalan dalam organisasi sering kali dilihat dari kualitas pemimpinnya. (Bass, 2002).

Sehingga jika sebuah organisasi mengalami kegagalan atau keberhasilan yang menjadi tolak ukur paling utama dan dinilai adalah seorang pemimpin. Dengan begitu, kepemimpinan telah menjadi satu bagian penting atau kunci utama dalam keberhasilan suatu organisasi.

Dalam menjalankan sebuah organisasi, untuk melihat interaksi antara *leader* dengan anggotanya dan bagaimana cara *leader* mampu memberikan arahan atau membimbing karyawan dapat dilihat dari penerapan system kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang pemimpin di sebuah perusahaan. Seorang pemimpin yang berhasil mempengaruhi perilaku karyawan biasanya menggunakan pendekatan perilaku organisasi dalam mengelola manusia sebagai cara untuk dapat mencapai sebuah keberhasilan didalam perusahaan. Oleh sebab itu, seorang

pemimpin yang dapat menjadi penggerak dalam organisasi *chemistry*, dan komitmen organisasi yang kuat sangat dibutuhkan saat perusahaan ingin menggapai tujuannya dengan cara yang efektif dan efisien.

Komitmen organisasi yakni sebuah kondisi pegawai mempunyai karyawan memiliki keinginan untuk tetap menjadi bagian dalam sebuah organisasinya, di mana seorang karyawan telah memiliki loyalitas yang tinggi dan bersedia untuk mengerahkan kemampuan maksimalnya bagi organisasi tempat mereka bekerja. (Baron dan Greenberg, 2003). Sedangkan menurut Kreitner dan Kinicki (2003), menyatakan bahwasannya komitmen organisasi menggambarkan seorang individu dalam mengidentifikasi dirinya dengan organisasi serta tujuannya.

Apabila sebuah *company* dapat memiliki kemampuan untuk menumbuhkan komitmen pada karyawan dalam sebuah organisasi, dan berdampak pada kinerja yang maksimal dan mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan adalah suatu keberhasilan yang dapat menjadi kebanggaan suatu perusahaan.

Salah satu hal yang dapat menguntungkan bagi perusahaan adalah memiliki karyawan dengan komitmen dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan, karna karyawan selalu menomorsatukan kepentingan perusahaan, dibandingkan kepentingan kelompok atau individu. Perusahaan harus dapat menumbuhkan komitmen organisasi terhadap karyawan, karna jika seorang karyawan memilikinya maka mereka akan senantiasa siap menjadi garda terdepan, bekerja secara maksimal dan sepenuh hati, dan akan menghasilkan output yang berkualitas. Hal tersebut dapat mempermudah perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tetapi jika pegawai tidak berkomitmen maka tujuan perusahaan tersebut tidak dapat dicapai dengan

maksimal. Peneliti telah melakukan interview awal kepada 6 pegawai BPJS ketenagakerjaan Bogor Kota

Hasil dari wawancara awal yang telah dilakukan kepada karyawan BPJS ketenagakerjaan Bogor Kota. Masalah kinerja karyawan termasuk masalah yang sangat serius. Oleh karenanya, pimpinan perlu mampu menjaga para karyawannya agar tetap bersemangat agar hasil dari kinerjanya memuaskan. Berlandaskan pada hasil interview tersebut, bahwasannya pimpinan BPJS ketenagakerjaan Bogor Kota dapat mengembangkan dan menumbuhkan para karyawannya sehingga kinerjanya dapat stabil di hasil yang memuaskan juga. Tidak luput dari itu pimpinan di BPJS ketenagakerjaan Bogor Kota pun dapat menerima masukan atau kritik sehingga Bubungan antara pimpinan dan karyawannya dapat terjalin dengan baik. Kendala yang mungkin perlu diperhatikan ialah, jika para karyawan melaksanakan kerjanya dengan memuaskan harus diberikan penghargaan ataupun bonus, karena itu dapat membangun para karyawan agar lebih semangat lagi dalam bekerja. Jika pimpinan tidak memberikan penghargaan maupun bonus maka semangat para karyawan akan turun dan jika itu terjadi maka hasil dari kinerja yang diberikan pun akan berkurang dan berdampak pada perusahaan itu juga.

Terdapat tabel mengenai progres perusahaan di tahun 2021, disajikan sebagai berikut:

Tabel 1. 1

Perkembangan Data JKP yang Masuk di BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota

jenis	Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni
Data JKP(Jamian	280.522	171.290	171.383	121.398	7.245	128.830
n Kehilangan Pekerjaan)	Juli	Agustus	September	Oktober	November	Desember
	164.649	38.309	36.483	30.567	189.893	543.803

Sumber: Data Tahunan BPJS KETENAGAKERJAAN (2021)

Berdasarkan tabel diatas terjadi kenaikan dan penurunan yang signifikan. Secara tidak langsung, penurunan tersebut disebabkan oleh turunnya kinerja pegawai. Penurunan kinerja tersebut kemungkinan dipengaruhi oleh beberapa factor diantaranya ialah komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan. Selain itu peneliti juga menemukan beberapa penelitian yang berlawanan diantaranya penelitian dari Andi Farid Noor (2014) dan Mohd Kurniawan (2018) yang menghasilkan bahwasannya bahwa gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi dapat berpengaruh pada kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian lain yang telah dilakukan oleh Rahmat Basuki (2016) dan penelitian dari Guntur Bayu Sapotro dan Hotlan Siagian (2017) yang menghasilkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berlandaskan data tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **”PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BPJS KETENAGAKERJAAN BOGOR KOTA”**

B. Identifikasi Masalah

Sesuai pemaparan latar belakang di atas, identifikasi dari permasalahannya ialah:

1. Terjadinya kenaikan dan penurunan yang signifikan pada tahun 2021 yang dapat dilihat pada laporan tahunan perusahaan
2. Kurang kuatnya komitmen karyawan terhadap perusahaan yang menyebabkan naik turunnya kinerja karyawan terhadap perusahaan

C. Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini ialah:

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

D. Tujuan Penelitian

Berikut adalah tujuan dari penelitian:

1. Mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
2. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
3. Mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan signifikan terhadap kinerja karyawan.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi pihak akademisi

Peneliti berharap penelitian ini dapat memperluas ruang lingkup pembahasan dan pengembangan ilmu perilaku organisasi, utamanya tentang komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan.

2. Bagi pihak perusahaan

Memberikan informasi kepada perusahaan yang berkaitan mengenai tentang yang kerap terjadi dipengaruhi oleh komitmen organisasi yang mana pihak kantor dapat meningkatkan komitmen organisasi dengan menganalisis gaya kepemimpinan.

3. Bagi pihak lain

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