

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di era globalisasi ini persaingan bisnis sangatlah ketat di dalam segala bidang. Perusahaan dituntut untuk terus mengikuti perkembangan zaman yang semakin maju baik dari alat yang digunakan maupun kebutuhan yang makin beragam yang dibutuhkan oleh pasar. Sumber daya manusia haruslah digunakan secara optimal agar mampu memberikan manfaat yang baik bagi perusahaan dan menambah nilai saing terhadap perusahaan lainnya. Karena dengan demikian, setiap perusahaan haruslah memiliki strategi yang tepat untuk mempertahankan sumber dayanya dengan melakukan berbagai inovasi yang membuat sumber daya manusia tersebut memiliki komitmen yang tinggi untuk memajukan perusahaan.

Menurut (Sumarsono, 2013) sumber daya manusia atau *human resources* memiliki dua arti yang berbeda : pertama, merupakan suatu usaha kerja atau jasa yang memang diberikan dengan tujuan dalam melakukan proses produksi. Dengan kata lain, Sumber Daya Manusia (SDM) adalah kualitas usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam jangka waktu yang telah ditentukan agar menghasilkan barang atau jasa. Kemudian yang kedua adalah SDM masih terkait dengan hal yang pertama dimana manusia yang mampu bekerja kemudian menghasilkan sebuah jasa dari usaha kerjanya tersebut. Bisa bekerja artinya mampu melakukan berbagai kegiatan yang memiliki nilai ekonomis atau kata lain

adalah suatu kegiatan tersebut yang bisa menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam melaksanakan tujuan suatu perusahaan. Sumber daya manusia salah satu aset penting perusahaan ataupun organisasi selain modal dan mesin yang dimiliki. Secanggih apapun teknologi yang diterapkan di suatu perusahaan, keberadaan SDM tidak akan dapat tergantikan.

Komitmen Organisasi baik untuk melihat dan mengukur kecintaan karyawan terhadap perusahaan/organisasi sehingga tujuan perusahaan/organisasi dapat tercapai dan karyawan merasa nyaman untuk tetap terus berada di perusahaan/organisasi. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan akan bergantung pada komitmen para karyawannya terhadap organisasi. Komitmen karyawan terhadap organisasi perlu mendapat perhatian, karena dengan demikian ketika para karyawan tidak memiliki komitmen terhadap organisasi maka tidak akan memberikan hasil yang optimal. Perusahaan/organisasi tidak semuanya memikirkan keuntungan yang didapat tapi juga harus mendayagunakan karyawan agar memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Komitmen menjadi salah satu fondasi sekaligus aset berharga yang dimiliki perusahaan. Salah satu kunci keberhasilan organisasi dapat tetap berjalan di era globalisasi ini adalah sejauh mana orang-orang atau warga organisasi atau perusahaan mampu berkontribusi positif, baik dalam perencanaan maupun dalam proses pengimplementasian tugas dan tanggung jawab sebagai warga organisasi.

Komitmen organisasi merupakan sifat hubungan antara individu dengan organisasi kerja, dimana individu mempunyai keyakinan diri terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi/perusahaan, adanya kerelaan untuk menggunakan usahanya secara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi kerja serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Komitmen organisasional dapat dilihat dari kesediaannya untuk terlibat didalam organisasi. Komitmen organisasional dapat dilihat dari kedisiplinan dalam bekerja, tingkat kehadiran, dan hasil kerja yang dilakukan. Pegawai akan bekerja, bersikap, dan berperilaku baik dan keras untuk organisasi maka akan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi (Luthans, 2002).

Komitmen dapat menjadi suatu sifat dan sikap yang dapat memberikan motivasi dalam diri seseorang. Sehingga karyawan akan menikmati segala tugas dan pekerjaannya dengan senang hati dan akan mendorong untuk lebih menaati norma dan aturan yang ada di dalam perusahaan. Dengan demikian akan meningkatkan Prestasi yang dimiliki karyawan dan akan membuat karyawan bekerja dengan sepenuh hati, semangat dan senang hati yang nantinya akan berimbas pada produktivitas kerja karyawan. Prestasi kerja yang naik tentu akan membawa profit atau keuntungan untuk organisasi atau perusahaan.

Istilah kepemimpinan sering dijumpai dalam kehidupan sehari-hari. Kepemimpinan merupakan suatu proses pengaruh sosial dimana pemimpin mengusahakan partisipasi sukarela dari para bawahan dalam suatu usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan transformasional berusaha untuk

mengubah *status quo* dan mewujudkan visi tertentu tentang seperti apa seharusnya organisasi. Hal ini dilakukan dengan mengejawantahkan visi pada anggota dan menanamkan nilai-nilai yang dapat membawa perubahan ke arah pengembangan anggota dan organisasi. Perwujudan ini memerlukan seseorang pemimpin yang dikagumi oleh para pengikutnya. Kekaguman tersebut terjadi karena kemampuannya, sifat-sifatnya yang terpuji, semangatnya, daya tarik pribadinya, kemampuan retorikanya, perhatiannya dengan kesejahteraan orang lain dan kemajuan organisasi (Badeni, 2013). Kesimpulannya kepemimpinan transformasional diartikan sebagai penilaian kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan untuk membangkitkan kesadarannya akan pentingnya hasil kerja, mendahului kepentingan kelompok, dan meningkatkan kebutuhan-kebutuhan para karyawan. Berdasarkan hasil penelitian (Susiawan & Muhid, 2015) kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Sedangkan penelitian lain dari Dwiyekti (2011) kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan. Dengan demikian adanya perbedaan hasil dari penelitian terdahulu.

Salah satu yang menjadi pendorong komitmen organisasional seorang karyawan adalah motivasi kerja para karyawan. (Hasibuan, 1999) menyebutkan motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Berdasarkan penelitian Anastasia (2013) motivasi kerja

berpengaruh positif dan signifikan. Namun penelitian lain dari Rai (2018) motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Sehingga dengan demikian terdapat perbedaan hasil penelitian terdahulu.

Faktor keselamatan kerja dapat mempengaruhi komitmen karyawan didalam organisasi. Keselamatan kerja merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang terhadap cedera yang terkait dengan pekerjaan (Rahman, 2013). Kondisi kerja yang aman atau selamat memerlukan dukungan sarana dan prasarana berupa alat keselamatan, alat perlindungan diri, rambu-rambu bahaya, dan lain sebagainya. Berdasarkan penelitian Damayanti (2016) keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan. Sedangkan penelitian lain dari Fendi (2014) keselamatan kerja berpengaruh tidak signifikan. Sehingga terdapat perbedaan hasil penelitian terdahulu.

Kecamatan Tahunan Jepara dikenal sebagai daerah penghasil barang furniture yang terbaik daripada daerah lainnya. Banyak produk furniture yang dihasilkan seperti meja, kursi, almari, baik furniture *indoor* ataupun *outdoor*. Di kecamatan Tahunan dapat ditemui masyarakat yang menjual berbagai produk furnitur yang diminati oleh pembeli dalam negeri dan tidak ketinggalan pembeli luar negeri juga minati produk furniture buatan di Kecamatan Tahunan.

Jika melihat persaingan di industri furniture di kecamatan Tahunan, ada beberapa perusahaan, khususnya berbentuk CV (Persekutuan Komanditer) yang berdiri, sebut saja ada dua CV besar yang memang sudah banyak dikenal oleh masyarakat dalam negeri maupun luar negeri, yakni CV Kalingga Jati

dan CV Duta Jepara. Namun saat ini banyak berdiri perusahaan baru yang juga mampu bersaing dalam menjual produk furniture, salah satunya adalah CV Dewata Classic Teak. CV Dewata Classic Teak ini dapat dikatakan sebagai perusahaan berbentuk CV yang masih kecil karena memiliki pekerja hanya sebanyak 67 karyawan yang terdiri dari staff dan pekerja lainnya. Namun meski begitu CV Dewata Classic Teak mampu untuk menyaingi perusahaan-perusahaan besar yang ada disekelilingnya tanpa menghiraukan nama besar perusahaan yang dimiliki.

Setiap perusahaan pasti memiliki permasalahan, salah satunya adalah di CV Dewata Classic Teak, yang dimana perusahaan ini bergerak di bidang produksi mebel perlengkapan rumah tangga yang memproduksi barang-barang seperti meja, kursi, dan barang-barang furnitur lainnya yang berbahan dasar kayu. Sebagai perusahaan yang berorientasi pada *profit oriented* tentunya CV Dewata Classic Teak bertujuan mendapat laba yang maksimal. Dalam upaya mewujudkan hal tersebut, komitmen organisasional karyawan sangat diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam rangka mewujudkan tujuan yang telah ditentukan, peningkatan kinerja untuk mencapai produktivitas yang tinggi harus dilakukan. Tidak hanya dengan produktivitasnya yang tinggi kedisiplinan juga perlu menjadi perhatian karena akan memberikan suasana kerja yang nyaman jika kedisiplinan tetap dijaga. Dengan demikian harus diiringi dengan komitmen yang tinggi pada setiap diri karyawan.

Komitmen organisasional tidak merujuk pada kesetiaan karyawan terhadap organisasi yang bersifat pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dimana karyawan bersedia dengan sendirinya untuk memberikan segala sesuatu yang ada pada dirinya untuk membantu merealisasikan tujuan dan kelangsungan organisasi. Selanjutnya Schoorman (1996) dalam (Yulianti, 2015) menyatakan kondisi yang terjadi di organisasi apabila komitmen karyawannya rendah adalah tingkat absensi karyawan yang tinggi dan turnover serta ketidakinginannya untuk berbagi dan berkorban untuk kepentingan organisasi.

Sehubungan dengan hal diatas, berikut data jumlah kedisiplinan karyawan CV Dewata Classic Teak pada tahun 2018 yang telah diolah dan dijadikan bentuk tabel agar lebih mudah dalam membacanya.

Tabel 1.1
Data Ketidakhadiran Karyawan CV Dewata Classic Teak
Tahun 2018

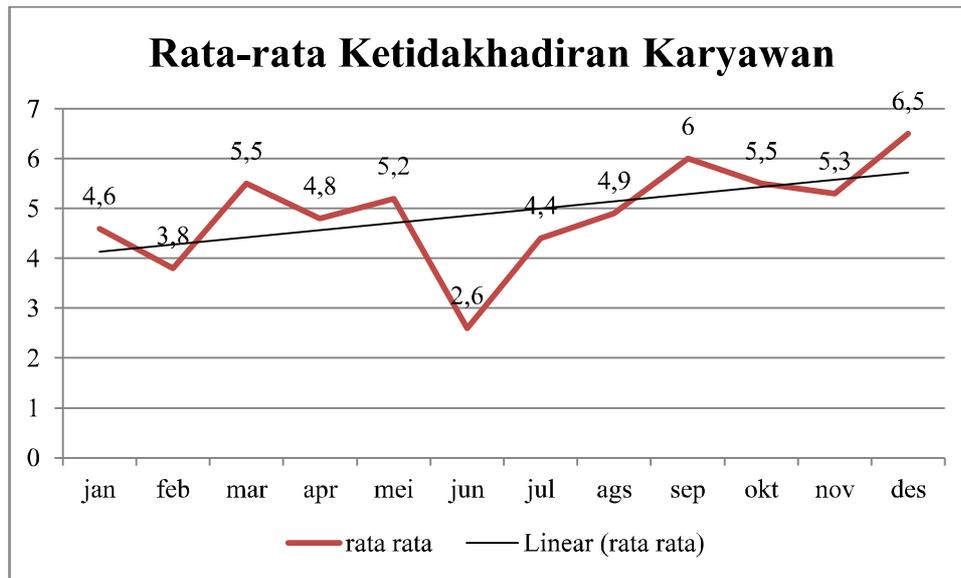
Bulan	Total karyawan x jumlah hari aktif (dalam 1 bulan)	Jumlah ketidakhadiran	Persentase %
Januari	1742	80	4,6
Februari	1742	67	3,8
Maret	1742	96	5,5
April	1742	84	4,8
Mei	1742	90	5,2
Juni	1742	46	2,6
Juli	1742	77	4,4
Agustus	1742	85	4,9
September	1742	105	6,0
Oktober	1742	95	5,5
November	1742	92	5,3
Desember	1742	113	6,5

Sumber: CV Dewata classic Teak, 2018

Berdasarkan tabel 1.1 jumlah hari dalam bekerja di perusahaan CV. Dewata Classic Teak selama 26 hari dalam satu bulan, dengan durasi bekerja dimulai dari pukul 08.00 WIB dan selesai pada pukul 16.00 WIB. dapat dilihat bahwa ketidakhadiran dari bulan Januari dengan total karyawan sebanyak 67 karyawan dengan total hari kerja 26 hari dalam satu bulan dengan jumlah ketidakhadiran sebanyak 80 orang diambil rata-rata ketidakhadiran sebesar 4,6% . Total karyawan sebanyak 67 karyawan dengan total hari kerja 26 hari dalam satu bulan dengan jumlah ketidakhadiran sebanyak 67 orang diambil rata-rata ketidakhadiran sebesar 3,8 % pada bulan Februari. Pada bulan Maret dengan total karyawan sebanyak 67 karyawan dengan total hari kerja 26 hari dalam satu bulan dengan jumlah ketidakhadiran sebanyak 96 orang diambil rata-rata ketidakhadiran sebesar 5,5 %. Pada bulan April total karyawan sebanyak 67 karyawan dengan total hari kerja 26 hari dalam satu bulan dengan jumlah ketidakhadiran sebanyak 84 orang diambil rata-rata ketidakhadiran sebesar 4,8 %. Dengan total karyawan sebanyak 67 karyawan dengan total hari kerja 26 hari dalam satu bulan dengan jumlah ketidakhadiran sebanyak 90 orang diambil rata-rata ketidakhadiran sebesar 5,2 % di bulan Mei. Pada bulan Juni total karyawan sebanyak 67 karyawan dengan total hari kerja 26 hari dalam satu bulan dengan jumlah ketidakhadiran sebanyak 46 orang diambil rata-rata ketidakhadiran sebesar 2,6 %. Total karyawan sebanyak 67 karyawan dengan total hari kerja 26 hari dalam satu bulan dengan jumlah ketidakhadiran sebanyak 77 orang diambil rata-rata ketidakhadiran sebesar 4,4 % pada bulan Juli. Pada bulan Agustus dengan total karyawan sebanyak 67 karyawan dengan

total hari kerja 26 hari dalam satu bulan dengan jumlah ketidakhadiran sebanyak 85 orang diambil rata-rata ketidakhadiran sebesar 4,9 %. Dengan total karyawan sebanyak 67 karyawan dengan total hari kerja 26 hari dalam satu bulan dengan jumlah ketidakhadiran sebanyak 105 orang diambil rata-rata ketidakhadiran sebesar 6,0 % pada bulan September. Dengan total karyawan sebanyak 67 karyawan dengan total hari kerja 26 hari dalam satu bulan dengan jumlah ketidakhadiran sebanyak 95 orang diambil rata-rata ketidakhadiran sebesar 5,5 % pada bulan Oktober. Dengan total karyawan sebanyak 67 karyawan dengan total hari kerja 26 hari dalam satu bulan dengan jumlah ketidakhadiran sebanyak 92 orang diambil rata-rata ketidakhadiran sebesar 5,3% pada bulan November. Dan pada bulan Desember dengan total karyawan sebanyak 67 karyawan dengan total hari kerja 26 hari dalam satu bulan dengan jumlah ketidakhadiran sebanyak 113 orang diambil rata-rata ketidakhadiran sebesar 6,5 % sekaligus menjadi bulan dengan tingkat ketidakhadiran paling tinggi dibandingkan dengan bulan-bulan sebelumnya.

Sehingga dapat dikatakan bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan di CV. Dewata Classic Teak mengalami fluktuasi pada bulan Januari-Desember tahun 2018. Dapat disimpulkan juga bahwa terdapat tingkat ketidakhadiran paling tinggi dan tingkat ketidakhadiran paling rendah. Untuk tingkat ketidakhadiran paling tinggi terjadi di bulan Desember yaitu dengan persentase rata-rata sebesar 6,3 %. Sedangkan untuk tingkat ketidakhadiran paling rendah dengan rata-rata persentase sebesar 2,6 % terjadi pada bulan Juni.



Gambar 1.1 Grafik Ketidakhadiran Karyawan

Dilihat dari grafik ketidakhadiran karyawan CV. Dewata Classic Teak, dapat dikatakan bahwa rata-rata kehadiran mengalami fluktuasi, maksudnya terjadi naik turun rata-rata ketidakhadiran karyawan dari bulan Januari hingga bulan Desember. Dapat dilihat bahwa rata-rata ketidakhadiran karyawan paling tinggi terjadi di bulan Desember, yakni sebanyak 6,5 %, sedangkan rata-rata ketidakhadiran karyawan terendah terjadi di bulan Juni yakni sebanyak 2,6 %.

Dengan demikian, komitmen yang tinggi akan memacu karyawan bekerja sebaik mungkin sehingga produktivitas dapat meningkat dan tujuan organisasi dapat tercapai. Menurut Robbins dan Judge (2011) dalam (Sutanto & Gunawan, 2015) sebagai suatu keadaan karyawan memihak kepada perusahaan tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam perusahaan itu.

Komitmen organisasi merupakan sifat hubungan antara individu dengan organisasi kerja, dimana individu mempunyai keyakinan diri terhadap nilai-

nilai dan tujuan organisasi/perusahaan, adanya kerelaan untuk menggunakan usahanya secara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi kerja serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi (Luthans, 2002).

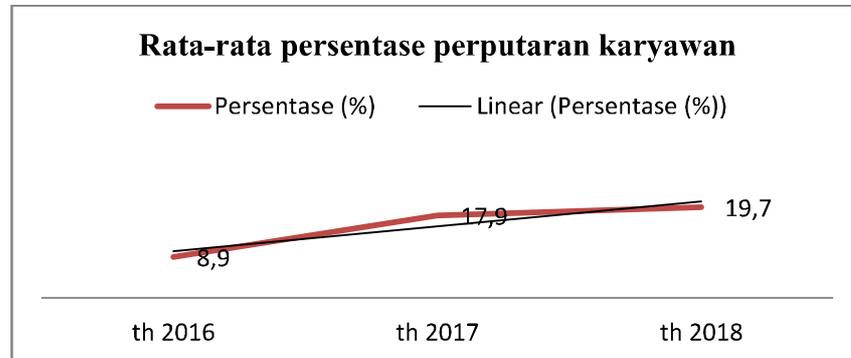
Tabel 1.2
Data Perputaran Karyawan CV Dewata Classic Teak
Tahun 2018

Tahun	Jumlah karyawan	Karyawan keluar	Persentase (%)
2016	72	9	8,9
2017	69	17	17,9
2018	67	18	19,7

Sumber: data CV Dewata Classic Teak

Berdasarkan data tabel 1.2 tentang perputan karyawan dapat dijelaskan bahwa pada tahun 2016 total karyawan yang keluar sebanyak 9 orang dengan total karyawan pada tahun 2016 sebanyak 72 karyawan dan diambil persentase sebesar 8,9 %. Tahun 2017 sebanyak 17 karyawan yang keluar dari 69 karyawan dengan persentasi pada tahun 2017 sebesar 17,9 %. dan ditahun 2018 terdapat 18 karyawan yang keluar dari total 67 karyawan dengan persentasi sebesar 19,7 %. Maka dari jumlah keseluruhan karyawan yang keluar adalah sebanyak 44 karyawan dan terjadi peningkatan didalam kurun waktu 3 tahun terakhir. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang keluar mengalami peningkatan. Maka dapat dikatakan bahwa tingkat perputaran karyawan diperusahaan tersebut masih cukup tinggi.

Untuk memudahkan, disajikan grafik berikut ini:



Gambar 1.2 Grafik Perputaran Karyawan Tahun 2018

Dilihat dari grafik rata-rata perputaran karyawan dalam 3 tahun terakhir (tahun 2016-2018) mengalami peningkatan disetiap tahunnya. Dilihat pada tahun 2016 tingkat perputaran karyawan sebanyak 8,9 %. Pada tahun 2017 meningkat menjadi 17,9 %, dan meningkat kembali pada tahun 2018 menjadi 19,7 %.

Untuk meningkatkan komitmen organisasional karyawan, perusahaan harus melakukan berbagai cara untuk kemudian karyawan memiliki semangat dan motivasi untuk tetap bekerja diperusahaan dengan memberikan pemenuhan hak yang seharusnya didapatkan oleh karyawan.

1.2. Ruang Lingkup Penelitian

Untuk memperjelas masalah yang akan dibahas dan tidak ada pembahasan yang meluas atau menyimpang, maka perlu adanya batasan masalah. Adapun ruang lingkup permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini pada :

1. Penelitian ini hanya dibatasi pada karyawan CV. Dewata Classic Teak

2. Penelitian ini dibatasi lingkungannya pada Variabel Dependen (Y) adalah Komitmen Organisasional
3. Penelitian ini dibatasi lingkungannya pada Variable Independen (X) adalah Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Keselamatan Kerja.
4. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2019

1.3. Rumusan Masalah

Masalah komitmen organisasional yang dihadapi karyawan di CV. Dewata Classic Teak, maka dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional pada CV. Dewata Classic Teak?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional pada CV. Dewata Classic Teak?
3. Apakah Keselamatan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional pada CV. Dewata Classic Teak?

1.4. Tujuan penelitian

Tujuan penelitian merupakan rumusan kalimat yang menunjukkan adanya hasil, sesuatu yang diperoleh setelah penelitian selesai, sesuatu yang akan dicapai atau dituju dalam sebuah penelitian. Berdasarkan rumusan masalah penelitian ini untuk mempunyai tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan organisasional terhadap komitmen organisasional pada CV. Dewata Classic Teak

2. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja terhadap komitmen organisasional pada CV. Dewata Classic Teak
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keselamatan kerja terhadap komitmen organisasional pada CV. Dewata Classic Teak

1.5. Manfaat Penelitian

Setiap orang yang melakukan kegiatan pasti mempunyai tujuan tertentu, sehingga kegiatan yang dilakukan mengandung manfaat bagi diri sendiri maupun pihak lain. Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah :

1. Kontribusi Teoritikal
 - a. Untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi (S 1)
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan penelitian berikutnya berkenaan dengan pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan keselamatan kerja terhadap komitmen organisasional pada CV. Dewata Classic Teak
2. Kontribusi Organisasional

Bagi CV. Dewata Classic Teak, hasil penelitian ini digunakan sebagai referensi.