

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Bagi banyak organisasi, karyawan yang berbakat merupakan landasan keunggulan dalam bersaing. Organisasi tersebut melakukan persaingan yang berdasarkan pada ide-ide yang baru, layanan pelanggan yang sangat baik, atau cepat, keputusan-keputusan yang akurat, sangatlah penting didalam memiliki karyawan yang sangat baik. Tidak setiap organisasi harus bersaing dengan dasar kepemilikan karyawan yang terbaik, tetapi bahkan untuk organisasi yang tidak melakukan hal itu, karyawan merupakan sumber utama kinerja, masalah, pertumbuhan, daya tahan dan perkara hukum. Robert L. Mathis – Jhon H. Jackson (2006;p40).

Manusia merupakan sumber yang penting, bervariasi, dan terkadang menjadi masalah yang harus digunakan oleh organisasi sampai tingkat yang lebih tinggi atau lebih sedikit. Selain itu menurut David Leo (2009) mengatakan bahwa pada masa sekarang ini perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sangat pesat didalam membawa perubahan kehidupan manusia. Perubahan-perubahan tersebut membuat tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap individu atau karyawan untuk lebih meningkatkan kinerja mereka sendiri. Banyak karyawan yang mengalami kesulitan karena kurang dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan tersebut.

Adanya perkembangan tersebut membuat karyawan harus mengubah pola dan sistem kerjanya sesuai dengan tuntutan sekarang.

Untuk menciptakan Sumber daya manusia yang berkualitas di dalam sebuah organisasi, di butuhkan gaya kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja yang baik. Menurut Mulyasa dalam bukunya yang berjudul “Menjadi Kepala Sekolah Profesional”, bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja demi mencapai tujuan. Dalam kaitannya dengan peranan gaya kepemimpinannya dalam meningkatkan kinerja pegawai. Perlu dipahami bahwa setiap pemimpin bertanggung jawab mengarahkan apa yang baik bagi pegawainya. Untuk itulah, gaya kepemimpinan yang baik sangat di perlukan bagi organisasi, untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut.

Hal ini didukung oleh jurnal yang di kemukakan oleh Felicia Dewi Wibowo (2006) dimana kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Robbins dan Coulter (2002), gaya kepemimpinan demokratis mendeskripsikan pemimpin yang cenderung mengikutsertakan karyawan dalam pengambilan keputusan, mendelegasikan kekuasaan, mendorong partisipasi karyawan

dalam menentukan bagaimana metode kerja dan tujuan yang ingin dicapai, dan memandang umpan balik sebagai suatu kesempatan untuk melatih karyawan (p. 460)

Menurut Mardiana (2005) “Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari”. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Perusahaan dapat berkembang merupakan keinginan setiap individu yang berada dalam perusahaan tersebut, sehingga diharapkan dengan perkembangan tersebut perusahaan mampu bersaing dalam mengikuti perkembangan zaman. Karena itu, tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dapat tercapai dengan baik. Kemajuan perusahaan di pengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan yang bersifat intenal dan eksternal. sejauhmana tujuan perusahaan telah tercapai dapat dilihat dari seberapa besar perusahaan memenuhi tuntutan lingkungannya (Rivai, 2005 : 307)

Menurut Parlinda dalam Khoiriyah (2009) kondisi kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi fisik atau non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram dan lain sebagainya. Apabila kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, begitu sebaliknya, apabila kondisi kerja buruk maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menutut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti,2001:2).

Hal ini didukung oleh jurnal yang di kemukakan oleh Lilik Khoiriyah (2009) dimana lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik sangat bermanfaat bagi perusahaan, apabila lingkungan perusahaan tersebut tetap terjaga dalam keadaan yang tenang, nyaman dan aman bagi seluruh karyawan.

Komunikasi organisasi adalah suatu disiplin studi yang dapat mengambil sejumlah arah yang sah dan bermanfaat (Pace&Faules, 2006:25). Secara fungsional komunikasi organisasi dapat didefinisikan sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan

di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Suatu organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi dalam hubungan-hubungan hierarkis antara satu dengan yang lainnya dan berfungsi dalam suatu lingkungan (Pace&Faules, 2006:31). Redding dan Sanborn mengatakan bahwa komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan informasi dalam organisasi yang kompleks. Dan menurut Katz dan Kahn bahwa komunikasi organisasi merupakan arus informasi, pertukaran informasi dan pemindahan arti di dalam suatu organisasi (Muhammad, 2007:65).

Menurut Sopiah (2008) komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen kuat terhadap organisasinya merupakan suatu modal dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga memberikan manfaat maksimal bagi organisasi. Komitmen karyawan yang diberikan kepada organisasi juga diperlukan untuk menyelesaikan masalah-masalah internal organisasi seperti berkurangnya biaya kegiatan operasional dan konflik dalam organisasi. Komitmen yang kuat memungkinkan setiap karyawan untuk berusaha menghadapi tantangan dan tekanan yang ada. Perusahaan perlu memberikan perhatian yang lebih terhadap keberadaan karyawan agar komitmen karyawan terhadap perusahaan juga tinggi.

Dari semua pandangan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi organisasi adalah faktor yang sangat berpengaruh terhadap komitmen karyawan. Seorang karyawan yang mempunyai komitmen tinggi atau sesuai dengan yang diharapkan, begitu pula lingkungan kerja yang menyenangkan maka akan tercapainya maksud dan tujuan perusahaan.

Oleh karena itu, dalam mewujudkan visi dari PT. X yang merupakan perusahaan bergerak dalam bidang jasa pencucian mobil yang berdomisili di daerah Jakarta terus menjalankan misinya yakni memaksimalkan sumber daya manusia. Untuk itu berbagai program pengembangan sumber daya manusia dilakukan sepanjang 2011. PT. X percaya bahwa sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting untuk membangun dan mempertahankan kepercayaan dan kepuasan pelanggan yang merupakan kunci keberhasilan.

Selain dari itu salah satu cara untuk mencapai target yang diinginkan perusahaan yaitu dengan meningkatkan komitmen karyawan. Saat ini masalah yang dihadapi oleh perusahaan, berdasarkan hasil wawancara dengan manajer personalia diperoleh informasi bahwa tingkat komitmen karyawan saat ini sudah mulai menurun, yang ditandai dengan tingkat kehadiran karyawan yang mulai menurun, keterlambatan kehadiran karyawan, lupa akan peraturan dan tata tertib perusahaan, hasil kerja yang tidak maksimal, lambatnya kinerja karyawan, melupakan atribut perusahaan, dll.

Perusahaan yang memiliki manajemen yang baik dalam menangani pekerjaan para karyawan, haruslah memperhatikan setiap aspek yang dibutuhkan oleh karyawan tersebut. Oleh karena itu peranan kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi organisasi yang baik sangat dibutuhkan bagi karyawan, karena bermanfaat untuk membantu meningkatkan komitmen karyawan yang tentunya akan berpengaruh pada kinerja dan keberlanjutan perusahaan itu sendiri.

Dari latar belakang diatas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “ **Analisis Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan Pada PT. X** ”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Masalah yang dibahas adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan demokratis terhadap komitmen karyawan PT. X?
2. Apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap komitmen karyawan PT. X?

3. Apakah terdapat pengaruh antara komunikasi organisasi terhadap komitmen karyawan PT. X?
4. Bagaimana hubungan gaya kepemimpinan demokratis, lingkungan kerja dan komunikasi organisasi terhadap komitmen karyawan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap komitmen karyawan oleh PT. X
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen karyawan oleh PT.X
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi terhadap komitmen karyawan oleh PT. X
4. Untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan demokratis, lingkungan kerja dan komunikasi organisasi terhadap komitmen oleh PT. X

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### Bagi Peneliti

1. Sebagai acuan untuk dimasa yang akan datang agar lebih memahami dan menguasai tentang masalah kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi organisasi terhadap komitmen karyawan.
2. Sebagai penambah wawasan dan kemampuan dalam bidang Sumber Daya Manusia.
3. Dapat dijadikan sebagai bahan analisis secara mendalam untuk keperluan akademis dan praktek.

### Bagi Perusahaan

1. Hasil dari penelitian ini hendaknya dapat dijadikan sebagai masukan atau pedoman dan bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam masalah pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi organisasi terhadap komitmen karyawan.

2. Untuk meningkatkan seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi organisasi terhadap komitmen karyawan perusahaan.
3. Sebagai pedoman untuk menciptakan atau menerapkan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi organisasi yang lebih baik dalam perusahaan.

Pagi Pembaca atau pihak lain

1. Memberikan wawasan dan informasi agar lebih memahami tentang apa itu gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi organisasi.
2. Sebagai pedoman bagi pihak tertentu untuk melakukan penelitian dan ide-ide yang baru.
3. Sebagai masukan demi perkembangan ilmu pengetahuan dalam bidang Sumber Daya Manusia, khususnya peran gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi organisasi terhadap komitmen karyawan dan memberikan sumbangan bagi peneliti lain yang tertarik untuk meneliti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, komunikasi organisasi dan komitmen karyawan.