

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memainkan peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Anggota dalam organisasi merupakan mesin penggerak utama dalam mencapai tujuannya. Berkembangnya suatu organisasi dapat dilihat dari keberhasilan dalam mencapai tujuan dan keberlangsungan suatu organisasi dapat dilihat dari kuat tidaknya kepemimpinan yang ada. Pemimpin merupakan salah satu unsur dalam mengembangkan organisasi. Kegagalan dan keberhasilan organisasi banyak ditentukan oleh pemimpin karena pemimpin merupakan pengendali dan penentu arah yang hendak di tempuh oleh organisasi dan seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi bawahan untuk dapat mencapai prestasi kerja yang optimal. Kemampuan dan keterampilan dalam pengarahan adalah faktor penting dalam memotivasi karyawan dalam suatu organisasi.

Kepemimpinan dibagi menjadi dua macam yaitu kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional berangkat dari keinginan kuat untuk mentransformasikan organisasi menuju perubahan dan perbaikan, hal itu dilakukan dengan melakukan stimulasi, motivasi, menginspirasi dan memberikan perhatian kepada individu yang menjadi anggotanya (Karim, 2010). Pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang individual dan memiliki kharisma. Para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan penghormatan terhadap kepemimpinan serta mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari apa yang awalnya diharapkan dengan kepemimpinan transformasional.

Penelitian Amar dan Setiawan (2016) Menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa seorang pimpinan yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional adalah mampu

mengambil keputusan dalam keadaan sesulit apapun serta mampu mempertanggung jawabkan, memiliki keyakinan dan pendirian yang kuat demi kemajuan organisasi.

Selain Kepemimpinan transformasional, motivasi juga mempengaruhi komitmen organisasional karyawan. Penelitian Putri (2014) Menyatakan bahwa hubungan motivasi dengan komitmen organisasi dapat dikatakan erat setelah dilakukan pengujian korelasi, diketahui bahwa motivasi memiliki hubungan yang signifikan dengan komitmen organisasi.

Karyawan yang mendapatkan motivasi, dukungan serta arahan yang jelas serta perhatian individual dari atasannya, karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja, sehingga mereka dapat mengoptimalkan potensi yang mereka miliki untuk kepentingan organisasi. Hal ini dapat menimbulkan komitmen organisasi dalam diri karyawan. Faktor pribadi karyawan yang terdapat adanya kecocokan antara harapan mengenai pekerjaan mereka dengan tujuan perusahaan, maka komitmen akan dengan sendirinya terbentuk. Oleh sebab itu, pemimpin harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawan guna melaksanakan tugas-tugas.

Koperasi KOPDIT RUKUN telah berdiri selama 40 tahun dimana jumlah anggota terus bertambah hingga saat ini. Ini merupakan salah satu bentuk komitmen yang dimiliki sebuah organisasi untuk terus mengembangkan usaha yang dilakukan oleh para karyawan guna untuk memberikan pelayanan sebaik mungkin untuk dapat memberikan kontribusinya kepada organisasi untuk terus berkembang. Komitmen ini tidak serta merta muncul begitu saja tentu ada faktor yang mendukung hingga terbentuknya komitmen tersebut.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengangkat hal ini dalam bentuk skripsi yang berjudul **“Keterkaitan Antara Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi pada Koperasi Simpan Pinjam KOPDIT Rukun Palembang”**.

1.2 Perumusan Masalah

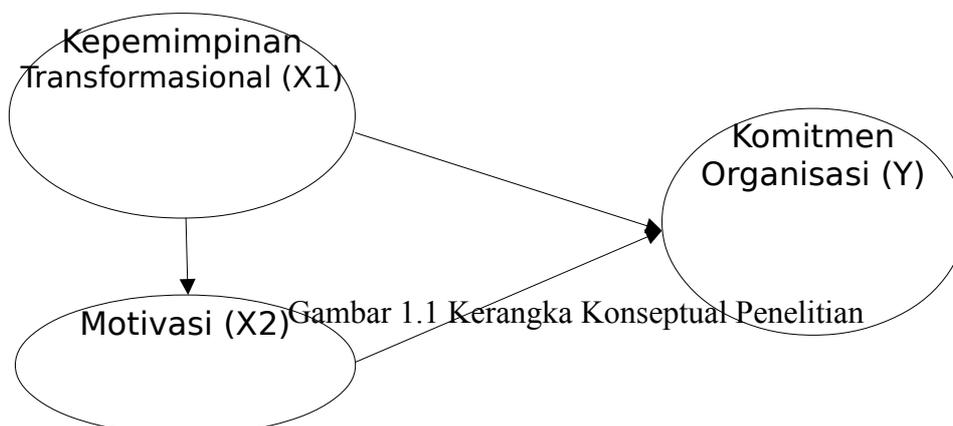
Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka rumusan masalah yang dapat diambil:

- a. Bagaimana kaitan antara Kepemimpinan Transformasional dan motivasi kerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam KOPDIT Rukun Palembang?
- b. Bagaimana kaitan antara Kepemimpinan Transformasional dan komitmen organisasi karyawan Koperasi Simpan Pinjam KOPDIT Rukun Palembang?
- c. Bagaimana kaitan antara Motivasi dan komitmen organisasional karyawan Koperasi Simpan Pinjam KOPDIT Rukun Palembang?

1.3 Batasan Masalah

Penulis membatasi ruang lingkup pembahasan mengenai keterkaitan kepemimpinan transformasional, motivasi dan komitmen organisasi pada Koperasi Simpan Pinjam KOPDIT Rukun Palembang, supaya pembahasan dapat lebih terarah dan tidak menyimpang dari perumusan masalah yang ada.

Dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Menurut Umar (2014:48) Variabel independen yaitu variabel yang menjadi sebab terjadinya atau terpengaruhnya variabel dependen. Variabel dependen yaitu variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel bebas atau independen (X), yaitu kepemimpinan transformasional dan variabel intervening (variabel antara) adalah motivasi sedangkan variabel terikat atau dependen (Y) yaitu komitmen organisasi dari karyawan. Untuk mengetahui lebih jelas maka penulis menggambarkan kerangka konseptual penulisan sebagai berikut:



Gambar 1.1 Kerangka Konseptual Penelitian

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai penulis dalam penulisan ini yaitu:

- a. Untuk mengetahui keterkaitan kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam KOPDIT Rukun Palembang.
- b. Untuk mengetahui keterkaitan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi pada Koperasi Simpan Pinjam KOPDIT Rukun Palembang.
- c. Untuk mengetahui keterkaitan motivasi terhadap komitmen organisasi pada Koperasi Simpan Pinjam KOPDIT Rukun Palembang.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penulisan proposal skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Penulis
Penulis dapat mengimplementasikan teori-teori yang didapat pada mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia untuk mengetahui keterkaitan antara kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap komitmen organisasi dalam suatu perusahaan.
 - b. Bagi Perusahaan
Sebagai bahan masukan positif supaya perusahaan dapat menganalisis dalam pengambilan keputusan dan dapat menerapkan kepemimpinan transformasional dalam setiap kegiatannya serta dapat dijadikan panduan dalam menentukan langkah-langkah pemberian arahan dan motivasi terhadap komitmen organisasi.
2. Manfaat Teoritis
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang cukup signifikan sebagai masukan pengetahuan atau literature ilmiah khususnya dalam mata kuliah manajemen sumber daya manusia dalam bidang kepemimpinan yang dapat dijadikan sebagai kajian bagi keperluan pendidikan.

