

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting sebagai motor penggerak dari seluruh sarana dan prasarana yang tersedia untuk menghasilkan barang dan jasa. Kuantitas dan kualitas barang dan jasa yang dihasilkan sangat tergantung pada kuantitas dan kualitas sumber daya manusia tersebut. Sumber daya manusia sebagai faktor penunjang keberhasilan dan mesin penggerak dalam sebuah organisasi. Organisasi memiliki sumber daya manusia yang baik, maka dapat dipastikan bahwa organisasi tersebut mampu untuk bersaing dan berkembang dengan baik. Komitmen Organisasi mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan tujuannya. Menurut Moorhead dan Griffin (2015:134) Komitmen Organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi.

Komitmen Organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang anggota memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu (Robbin 2012:213). Komitmen nampak dalam bentuk sikap yang terpisah, tetapi tetap saling berhubungan erat, yaitu: identifikasi dengan misi organisasi, keterlibatan secara psikologis dengan tujuan-tujuan organisasi, dan loyalitas serta keterikatan dengan organisasi. Pengertian ini mengacu pada definisi bahwa Komitmen Organisasi merupakan keinginan individu untuk mempertahankan keanggotaan dalam kelompok, keinginan untuk berusaha keras demi kepentingan kelompok, mempunyai kepercayaan untuk menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi. Komitmen Organisasi merupakan unsur penting dimana karyawan yang memiliki Komitmen Organisasional baik akan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

PT. Enseval Putra Megatrading, Tbk merupakan perusahaan farmasi multinasional yang bermarkas di Jakarta, Indonesia. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1972 dan memproduksi berbagai macam-macam barang farmasi. Dalam perkembangannya, PT Enseval tumbuh

menjadi distributor umum, tidak hanya dalam produk farmasi, tetapi juga dengan berbagai macam produk konsumen dan peralatan medis, bahkan berperan sebagai agen dan distributor bahan baku kimia untuk industri farmasi, kosmetik, dan makanan industri. Sejalan dengan pertumbuhan ekonomi Indonesia, PT Enseval juga melakukan diversifikasi ke beberapa jenis usaha di luar bidang perdagangan dan distribusi. PT Enseval memiliki karyawan sebanyak 220 orang karyawan yang terbagi dalam 4 divisi yaitu divisi produk farmasi, divisi distribusi produk barang konsumsi, obat bebas dan nutrisi, divisi distribusi produk peralatan dan perlengkapan kesehatan, divisi pemasaran dan penjualan produk kimia bahan baku industri farmasi, kosmetik, makanan dan kesehatan hewan, sedangkan divisi pemasaran dan penjualan produk kimia bahan baku industri farmasi, kosmetik, makanan dan kesehatan hewan sebanyak 35 orang sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Jumlah karyawan Masing-Masing Divisi
pada PT. Enseval Putra Megatrading, Tbk

Divisi	Jumlah Karyawan
Produk farmasi	68
Distribusi produk barang konsumsi, obat bebas dan nutrisi	61
Distribusi produk peralatan dan perlengkapan kesehatan	56
Pemasaran dan penjualan produk kimia bahan baku industri farmasi, kosmetik, makanan dan kesehatan hewan	35
Jumlah	220

Sumber: PT. Enseval Putra Megatrading, Tbk, 2022

Pada Tabel 1.1 jumlah karyawan yang cukup besar pada PT. Enseval Putra Megatrading, Tbk dengan banyaknya jumlah karyawan tersebut, perusahaan berharap bisa memberdayakan kebijakan dan peraturan yang berlaku pada PT. Enseval Putra Megatrading, Tbk sebagai upaya untuk membangun kinerja karyawan salah satunya dilakukan dengan memberikan penghargaan baik dalam bentuk finansial maupun non finansial, yang dapat menimbulkan perilaku kerja yang lebih baik.

Berdasarkan hasil survey awal diperoleh Indikasi yang berkaitan dengan Komitmen Organisasi di PT Enseval Putra Megatreding, Tbk yaitu penyebab yang mempengaruhi Komitmen

Organisasi karyawan untuk memutuskan berkomitmen pada suatu organisasi karena merasa dibutuhkan dan berkewajiban untuk tetap berada di perusahaan tersebut, rendahnya komitmen didalam suatu organisasi menunjukkan terlihat dari sikap karyawan yang tidak ingin terlibat dalam program yang mendukung tercapainya tujuan dari organisasi serta kurangnya tanggung jawab seseorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Kemauan karyawan untuk mencapai suatu tujuan serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaan diri sebagai bagian dari organisasi dan hal tersebut yang menjadikan karyawan akan tetap bertahan dalam suatu organisasi dalam kondisi menyenangkan maupun tidak, kesetiaan karyawan dengan kurangnya rasa loyalitas berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan untuk bekerja, dan kebanggaan karyawan merupakan rasa bangga karyawan terhadap pekerjaannya dengan memiliki rasa bangga dapat memberikan suatu energi positif untuk kemajuan perusahaan.

Komitmen Organisasi akan menunjukkan bagaimana kemauan seorang karyawan dalam melanjutkan pekerjaannya, setia pada organisasinya, mengerahkan usaha ekstra untuk pencapaian tujuan dan pengidentifikasian karyawan dalam memenuhi tujuan organisasi. (Haq et al., 2014). Pembentukan Komitmen Organisasi dapat diimplementasikan oleh Perilaku Kepemimpinan yang mengedepankan kepentingan karyawan sebagai prioritas, membangun kepercayaan dengan komunikasi yang seimbang, membangun kebersamaan karyawan, memulai pembangunan komitmen sejak perekrutan karyawan yang sesuai dengan tujuan organisasi, memberikan jaminan rasa aman serta memberikan imbalan secara adil dan berimbang, membangun bakat dan keterampilan serta potensi karyawan. Penjelasan tersebut memberikan makna bahwa perlu dilakukan dengan adanya Perilaku Kepemimpinan yang baik sehingga dapat menumbuhkan Komitmen Organisasi pada karyawan.

Sabir, et al., (2011:8) meneliti pengaruh Perilaku Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi dengan peran mediasi nilai pekerja, dimana penelitian ini menghasilkan pendapat bahwa Komitmen Organisasional akan meningkat dikarenakan oleh perilaku kepemimpinan yang baik. Darolia et al. (2017) menyatakan terdapat korelasi positif antara komitmen organisasi, dukungan organisasi dan kontribusi dalam organisasi juga mendukung prestasi kerja dari karyawan. Robbins (2012:321), mengemukakan bahwa teori perilaku kepemimpinan yang mengidentifikasi perilaku yang membedakan

antara efektif dan tidak efektif seorang pemimpin. Perilaku kepemimpinan dapat dipahami sebagai perilaku atau keperibadian (personality) seorang pemimpin yang diwujudkan dalam aktivitas kepemimpinannya dalam kaitan antara tugas dan hubungan dengan bawahan dalam rangka mencapai tujuan organisasi

Berdasarkan hasil survey awal melalui wawancara pada karyawan dan dikaitkan dengan salah satu indikator yang digunakan, initiating structure (struktur yang menginsiasi) cenderung lebih mementingkan organisasi daripada mementingkan bawahan maka Perilaku Kepemimpinan bersifat menekan hasil yang maksimal sehingga dapat memenuhi standar yang ada. Hal tersebut akan berdampak negatif dan jika hal ini terus terjadi maka menimbulkan dampak yang tidak baik bagi karyawan.

Menurut Gaol (2014:696) Mendefenisikan Human Capital sebagai akumulasi pengetahuan (Knowledge) , keahlian (Expertise), kemampuan (Ability), dan keterampilan (Skill), yang menjadikan manusia atau karyawan sebagai modal atau Asett bagi suatu perusahaan. Adanya peran Human Capital dalam organisasi dapat menunjang pencapaian terhadap Komitmen Organisasi sehingga akan memberikan kemajuan bagi perusahaan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Chen et al., (2012) mengatakan bahwa Human Capital personel berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Lingkungan organisasi yang baik akan menentukan kenyamanan tersendiri bagi karyawan. Hal ini akan membuat karyawan mudah dalam menciptakan Komitmen Organisasi yang mana karyawan merasa cocok dengan lingkungan yang akan membawa dampak terhadap loyalitas perusahaan yang juga berdampak terhadap Komitmen Organisasi

Terkait adanya Human Capital yang baik pada PT Enseval Putra Megatreding, Tbk akan berdampak langsung pada jenjang karir karyawan dimana akan mengalami kenaikan jabatan yang akan diperoleh karyawan. Namun dari hasil observasi mengenai jenjang karir adanya jenjang karir yang kurang jelas, dimana karyawan yang mempunyai standar untuk naik jabatan sangat sulit untuk naik jabatan selagi ada jabatan yang kosong. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa belum adanya jenjang karir yang pasti, walaupun karyawan sudah mampu dan memiliki standar untuk meningkatkan jenjang karirnya.

Berdasarkan kondisi tersebut maka peneliti tertarik untuk meneliti fenomena diatas dengan mengaitkan faktor Perilaku Kepemimpinan dan Human Capital terhadap Komitmen Organisasi dengan judul: Pengaruh Perilaku Kepemimpinan dan Human Capital terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT Enseval Putra Megatreding, Tbk Bandar Lampung.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Perilaku Kepemimpinan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada PT Enseval Putra Megatreding, Tbk?
2. Apakah Human Capital berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada PT Enseval Putra Megatreding, Tbk?
3. Apakah Perilaku Kepemimpinan dan Human Capital berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada PT Enseval Putra Megatreding, Tbk.

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek pada penelitian ini adalah karyawan pada divisi pemasaran produk kimia bahan baku industri farmasi, kosmetik, makanan dan kesehatan hewan 35 orang

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek pada penelitian ini adalah Perilaku Kepemimpinan, Human Capital, Komitmen Organisasi

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Tempat dilakukannya penelitian ini adalah di PT.Enseval Putra Megatreding Tbk Bandar Lampung yang beralamatkan di Jalan Campang Raya No. 20, Kota Bandar Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu penelitian ini telah dilakukan dari bulan Desember 2021 sampai dengan Februari 2022

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu pengetahuan dalam penelitian ini adalah Manajemen Sumber Daya Manusia yang terdiri dari definisi dan fungsi Sumber Daya Manusia, Teori – teori yang menyangkut tentang Perilaku Kepemimpinan, Human Capital dan Komitmen Organisasi.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari pada penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Perilaku Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi pada PT Enseval Putra Megatreding, Tbk
2. Untuk mengetahui pengaruh Human Capital terhadap Komitmen Organisasi pada PT Enseval Putra Megatreding, Tbk
3. Untuk mengetahui pengaruh Perilaku Kepemimpinan dan Human Capital terhadap Komitmen Organisasi pada PT Enseval Putra Megatreding, Tbk.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan, khususnya bidang sumber daya manusia dalam kaitannya dengan Perilaku Kepemimpinan, Human Capital dan Komitmen Organisasi

2. Manfaat Praktis

a. Bagi organisasi

Penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi institusi terutama berkaitan dengan hal-hal yang menyangkut Perilaku Kepemimpinan Human Capital dan Komitmen Organisasi

b. Peneliti selanjutnya

Penelitian ini berguna bagi acuan bagi peneliti selanjutnya yang berniat melakukan penelitian dengan mengembangkan penelitian ini.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini yaitu :

BAB I :PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang, ruang lingkup, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematis penelitian.

BAB II :LANDASAN TEORI

Bab ini berisikan definisi teori pelatihan, definisi teori kinerja, kerangka pikir dan uji hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi oprasional variabel penelitian, uji instrumen data, uji persyaratan analisis data, metode analisis data, pengujian hipotesis

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab hasil dan pembahasan menjelaskan deskripsi objek penelitian dan pembahasan setiap variabel independen. Bab ini juga menjelaskan statistik deskriptif variabel dan hasil analisis data yang terdiri dari pengujian analisis data, pengujian hipotesis.

Bab V : SIMPULAN DAN SARAN

Bab penutup berisi kesimpulan penelitian yang didapat dari pembahasan bab IV. Dengan diperolehnya kesimpulan dalam penelitian ini, maka bab ini juga memberikan penjelasan mengenai implikasi penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN