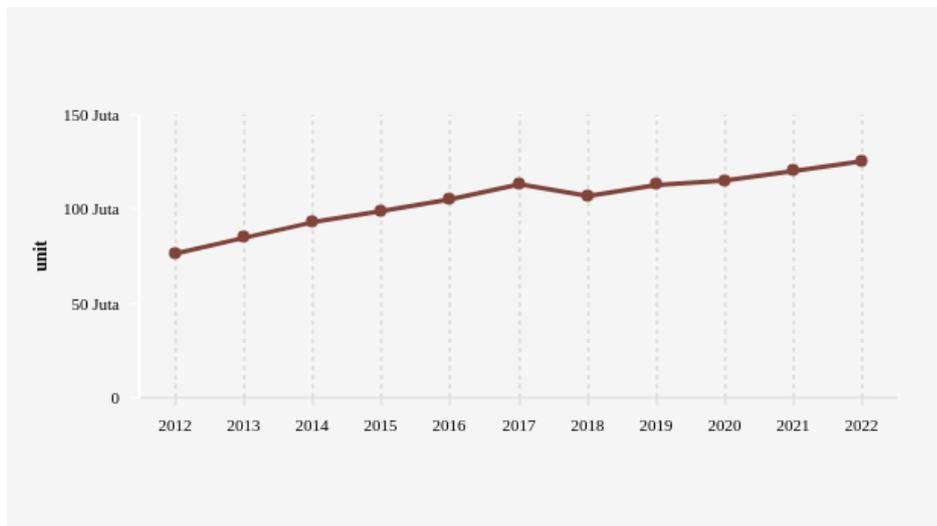


# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Industri otomotif merupakan salah satu industri yang berkembang pesat di Indonesia, dimana andalan yang memiliki kontribusi cukup besar terhadap perekonomian nasional terutama pada kendaraan roda dua. Menurut (Ahdiat, 2023) Olaporan *Statistik Indonesia 2023* yang dirilis Badan Pusat Statistik (BPS), pada akhir 2022 ada sekitar 125,3 juta unit motor di Indonesia. Pada tahun 2012-2022 jumlah sepeda motor di dalam negeri sudah bertambah sekitar 48,9 juta unit atau tumbuh 64%, seperti terlihat pada grafik .



**Gambar 1.1 Grafik Penjualan Motor di Indonesia Tahun 2012-2022**

Di era pesatnya persaingan dan perkembangan industri otomotif tersebut, perusahaan yang bergerak di bidang otomotif perlu pengelolaan dan pengembangan kinerja karyawan yang baik agar perusahaan dapat mempertahankan kualitas di dalam persaingan yang ketat. Perusahaan harus menyadari, berhasil atau tidaknya

tugas dan fungsi yang dilaksanakan tergantung pada faktor kinerja karyawan karena kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam berlangsungnya setiap organisasi.

Menurut (Indrasari, 2017) kinerja adalah umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelelahan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana, pengembangan karier orang itu sendiri khususnya organisasi. Pada dasarnya kinerja perusahaan yang baik didukung oleh potensi dari karyawan yang ada di perusahaan, untuk itu kinerja karyawan memiliki peran penting bagi perusahaan guna mencapai tujuannya karena dengan kinerja karyawan yang baik akan menghasilkan kualitas yang baik pula. Kemudian, organisasi juga perlu memperhatikan kesesuaian pelaksanaan skala kinerja untuk meraih target yang telah ditentukan.

Adapun salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu otoritas (wewenang). Otoritas merupakan perintah anggota kepada anggota yang lain untuk melakukan kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Misalnya, seorang pemimpin di suatu organisasi harus tegas dalam memimpin organisasinya. Seorang pemimpin dan pengikutnya harus bersama-sama saling meningkatkan serta mengembangkan moralitas dan motivasinya. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional menjadikan pengikutnya melihat bahwa tujuan yang mau dicapai lebih dari sekedar kepentingan pribadinya. Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut (Sinurat, 2021) menyatakan kepemimpinan transformasional adalah “suatu kepemimpinan yang mengedepankan pencapaian visi dan sasaran ke depan

melalui kemampuan dalam menentukan arah, melakukan perubahan dan berbudaya”. Gaya kepemimpinan sendiri tujuannya mengubah pola pikir karyawan untuk menjadi lebih baik yang mengindikasikan kepentingan individual harus dikesampingkan dahulu, hal tersebut dinamakan dengan gaya kepemimpinan transformasional (Adistri Novita Lestari & Suryani, 2018).

Selain itu, adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik juga dibutuhkan dalam suatu organisasi. Pegawai yang peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang lebih baik. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik, maka akan menumbuhkan rasa ingin berkomitmen dengan pekerjaannya. Seseorang yang sudah memiliki rasa komitmen terhadap organisasinya maka orang tersebut akan lebih stabil dan lebih produktif sehingga pada akhirnya juga akan lebih menguntungkan bagi perusahaan. Oleh karena itu komitmen organisasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Komitmen organisasi secara umum merupakan suatu ketentuan yang disetujui bersama dari semua personil dalam suatu organisasi mengenai pedoman, pelaksanaan serta tujuan yang ingin dicapai bersama dimasa yang akan datang (Muis et al., 2018). Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki perbedaan sikap dibandingkan yang berkomitmen rendah. Komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan performa kerja, rendahnya tingkat absen, dan rendahnya tingkat keluar- masuk (turnover) karyawan. Karyawan yang berkomitmen tinggi akan memiliki produktivitas tinggi (Luthans, 2002).

PT. Tunas Dwipa Matra (TDM) merupakan distributor utama sepeda motor HONDA yang berpusat di Lampung, berdiri pada tanggal 23 Januari 1978 dan merupakan salah satu anak perusahaan dari group PT. Tunas Ridean Tbk. Dalam aktivitas bisnisnya TDM bekerjasama dengan Agen Tunggal Pemegang Merek (ATPM) PT.Astra HONDA Motor (AHM). Dalam perkembangannya, TDM bergerak di jaringan jasa penjualan, perawatan, perbaikan dan suku cadang sepeda motor HONDA di Indonesia dengan total jumlah jaringan 76 outlet penjualan dan outlet perawatan yang tersebar diseluruh Indonesia yang salah satunya berada di Jombang. PT. Tunas Dwipa Matra (TDM) cabang Jombang berdiri pada tahun 2013. Meskipun sudah berusia sangat lama tapi PT. Tunas Dwipa Matra masih bertahan dengan eksistensinya di tengah ketatnya persaingan dealer motor yang ada di Indonesia termasuk di Jombang. Hal inilah yang menjadikan peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Putra & Indrawati, 2015) menunjukkan bahwa Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian lain antara kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan masih ditemukan inkonsisten (tidak konsisten) dari penelitian terdahulu. Hal ini terlihat jelas dari hasil penelitian terdahulu bahwa Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Firdaus, 2016).

Selanjutnya penelitian tentang komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian oleh (Dessyarti, 2019) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu terdapat

ketidakkonsistenan hasil penelitian komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, hasil berbeda yang ditunjukkan oleh (Ratnasari et al., 2021) menyatakan sebaliknya bahwa komitmen organisasional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan research gap yang terjadi di atas, maka penulis tertarik untuk mengkaji kembali dan akan melakukan penelitian terhadap sebuah perusahaan dengan membuat judul : **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Jombang”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diungkapkan di atas, maka dapat dibuat perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Jombang?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Jombang?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja PT. Tunas Dwipa Matra Jombang.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja PT. Tunas Dwipa Matra Jombang.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan mempunyai manfaat, yaitu :

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi PT. Tunas Dwipa Matra Jombang untuk meningkatkan kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi bagi karyawan.