

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perkembangan teknologi semakin meningkat dari zaman ke zaman, sehingga mampu memberikan perubahan terhadap kemajuan zaman. Dengan adanya perkembangan teknologi ini, tidak bisa di pungkiri bahwa masih membutuhkan sumber daya manusia yang mumpuni sebagai penunjang pemenuhan kebutuhan perusahaan. ada dua faktor yang mempengaruhi kemajuan perusahaan diantaranya faktor internal meliputi aspek SDM (pemilik, manajer, dan karyawan), aspek keuangan, aspek tehnik produksi dan aspek pemasaran. Adapun faktor yang kedua yaitu faktor eksternal yang terdiri dari kebijakan pemerintah, perguruan tinggi, LSM dan lain lain.

Aspek SDM yang menjadi penopang utama kemajuan perusahaan dikarenakan harus adanya SDM yang memiliki komitmen dan pengetahuan serta keahlian dalam memanajemen perusahaan, keuangan, produksi dan lainnya. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh komitmen organisasi dalam mendorong kemajuan perusahaan, sebab komitmen organisasi merupakan salah satu landasan sesungguhnya sebuah perusahaan. Apabila komitmen organisasi dalam mendorong perkembangan perusahaan baik, maka perusahaan akan berkembang dengan baik, begitu pula sebaliknya.

Dessler (2010:5 Menurut) manajemen sumber daya manusia merupakan kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan penilaian. Manajemen yang baik akan membantu perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang baik dan dapat membantu perusahaan tersebut.

Kompensasi finansial merupakan imbalan yang di terima pegawai sebagai penukar atas kontribusi jasa mereka bagi organisasi. Apabila dikelola dengan baik maka kompensasi membantu organisasi untuk mencapai tujuannya, dan menjaga pegawai dengan baik. kompensasi dalam peningkatan kinerja dan perkembangan perusahaan adalah salah satu factor yang sangat berpengaruh. Rivai (2011:219) mendefinisikan kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Mereka membedakan kompensasi dengan upah, yaitu balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi; gaji, yaitu balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang berkontribusi untuk mencapai tujuan organisasi.

Selain kompensasi, motivasi instrinsik juga sangat mendorong terjadinya kemajuan perusahaan yang signifikan, seperti yang di kemukakan Chukwuma ( 2014; 79) motivasi instrinsik adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke terciptanya tujuan tertentu. Di sisi lain motivasi instrinsik juga pengaruh terhadap komitmen organisasi karena karyawan membutuhkan dorongan untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya

sesuai target perusahaan, dengan adanya motivasi instrinsik yang di berikan kepada karyawan, maka para karyawan akan tetap semangat dalam melakukan kewajibannya sebagai karyawan di dalam perusahaan.

pengaruh kompensasi finansial dan motivasi instrinsik menjadi factor pendukung kemajuan perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus mempertimbangkan factor pendukung agar karyawan mampu meningkatkan kinerjanya dan juga memberikan dampak positif bagi perusahaan secara berkelanjutan.

Mengetahui kinerja karyawan sangat perlu bagi perusahaan, dengan demikian perusahaan mampu mengendalikan dan mengetahui perkembangan perusahaan, maka dari itu setiap perusahaan juga diharapkan memiliki pemimpin yang bisa memberikan motivasi dan juga mengendalikan proses produksi serta mengawasi jalannya proses produksi guna untuk mencapai tujuan yang di harapkan. Karyawan harus di pimpin oleh orang yang mempunyai kualitas sehingga mampu membaca keadaan dari perusahaan yang di pimpinnya.

Suwatno (2008;165) menjelaskan bahwa kepemimpinan transaksional adalah kemampuan dan kekuatan untuk mempengaruhi pikiran (mindset) orang lain agar mampu mengikuti kehendaknya dan memeberikan gagasan atau terobosan demi perkembangan perusahaan.

Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan transaksional yang berbeda dengan pemimpinn yang lainnya, kepemimpinan transaksional tranformasional merupakan strategi untuk bisa mempengaruhi pikiran dan perilaku serta mampu menghadapi karakter ataupun watak semua karyawan di perusahaan yang di pimpin.

Thoha (2010; 49), memaparkan bahwa, kepemimpinan transaksional merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain.

Komitmen organisasi merupakan suatu sikap atau tingkah laku seseorang kepada organisasi berupa loyalitas dan tercapainya visi, misi serta tujuan organisasi. Seseorang bisa disebut mempunyai komitmen yang tinggi kepada organisasi, bisa diketahui dengan melihat ciri-ciri diantaranya kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Komitmen ini mengarah kepada hubungan emosional anggota terhadap organisasi. Orang-orang yang berharap terus bekerja untuk organisasi tersebut karena mereka searah dengan tujuan dan nilai dalam organisasi tersebut. Orang-orang dengan tingkat komitmen afektif yang tinggi mempunyai kehendak untuk tetap tinggal di organisasi karena mereka mendukung tujuan dari organisasi tersebut dan bersedia membantu untuk bisa meraih tujuan tersebut.

Menurut Uhl-bien (2011) menjelaskan bahwa *organizational commitment* dan *employ loyalty*, yaitu sebagai suatu tingkatan dimana pekerja mengidentifikasi Organisasinya dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalam perusahaan.

## **1.2 Rumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain :

1. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap komitmen organisasi ?
2. Apakah Motivasi instrnsik berpengaruh terhadap komitmen organisasi ?
3. Apakah kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap komitmen organisasi?
4. Apakah kompensasi finansial, Motivasi intrinsik dan kepemimpinan transaksional berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi ?

## **1.3 Tujuan penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap komitmen organisasi.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi instrinsik terhadap komitmen organisasi.
3. Untuk mengetahui penagruh kepemimpinan transaksional terhdap komitmen organisasi.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial, motivasi instrinsik dan kepemimpinan transaksional terhadap komitmen organisasi.

#### **1.4 Manfaat penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini antara lain

##### **1. Bagi Akademis**

Penelitian ini di harapkan untuk mengembangkan wawasan,informasi dan referensi serta memberi masukan bagi pihak yang memerlukan mengenai sumber daya manusia untuk penelitian selanjutnya

##### **2. Bagi Perusahaan**

Penelitian ini di harapkan untuk membantu perusahaan dalam memberikan informasi mengenai sumber daya manusia yaitu di antaranya pengaruh kompensasi finansial, motivasi instrinsik, dan kepemimpinan transaksional terhadap komitmen organisasi.

##### **3. Bagi praktisi**

Penelitian ini di harapkan agar dapat lebih memahami dan dan menerapkan ilmu yang pernah peneliti terima di bangku perkuliahan mengenai mata kuliah sumber daya manusia.