

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi adalah wadah yang dapat digunakan sebagai sarana untuk mencapai tujuan bersama dan merupakan kumpulan orang-orang dengan perilaku yang berbeda-beda. Adanya pola perilaku yang berbeda antar individu memerlukan koordinasi agar perbedaan tersebut menjadi sinergi yang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi. Setiap organisasi pasti akan menggunakan segala cara untuk mencapai visi dan tujuannya. Sumber daya manusia (SDM) merupakan satu-satunya sumber daya organisasi yang penting yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia dapat mempengaruhi efektifitas dan efisiensi suatu organisasi. Bisnis atau organisasi harus memahami bahwa keberhasilan dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas produk/jasa sangat bergantung pada sumber daya manusia.

Tenaga kerja, yaitu Karyawan merupakan sumber daya manusia yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya karyawan maka perusahaan tidak dapat berfungsi secara optimal. Pengelolaan SDM yang baik merupakan sesuatu yang mempengaruhi tercapainya tujuan perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi tidaklah mudah karena melibatkan berbagai elemen organisasi yaitu karyawan, manajer dan sistem itu sendiri. Kepuasan kerja memegang peranan penting dalam suatu organisasi, kepuasan kerja merupakan kriteria penentu keberhasilan suatu organisasi dalam memenuhi kebutuhan anggotanya.

Komitmen normatif adalah perasaan seorang karyawan tentang tanggung jawab apa yang harus diberikan kepada organisasi, sehingga orang yang berkomitmen secara normatif memiliki tanggung jawab yang besar terhadap organisasi dengan tanggung jawab ini, tentunya dapat meningkatkan kinerjanya. Pentingnya komitmen dalam suatu organisasi yaitu meningkatkan loyalitas, kemajuan karir, mengurangi tingkat absensi, kepuasan dan stres sehingga komitmen dapat meningkatkan kinerja organisasi. Komitmen organisasi terdiri dari komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Tanggung jawab ini diperlukan dalam organisasi. Jika departemen SDM suatu organisasi sudah memiliki tingkat komitmen yang tinggi baik dari segi emosional, komitmen continuance dan komitmen normatif, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi.

Kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk memengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi. Kepemimpinan merupakan perkara penting dalam berjama'ah atau berorganisasi. Jama'ah tanpa pemimpin dan pengikut tanpa pimpinan bukan jama'ah namanya. Imam tanpa ma'mum atau sebaliknya, bukan jama'ah namanya. Melalui definisi kepemimpinan (leadership) di atas memiliki makna sebagai kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin (leader) tentang bagaimana menjalankan kepemimpinannya (to lead) sehingga bawahan atau anggota dapat bergerak sesuai dengan yang diinginkan dalam mencapai tujuan yang direncanakan sebelumnya. Bergeraknya anggota - anggota harus mengikuti jalur tujuan organisasi yang hendak dicapai, karena bagaimanapun pemimpin adalah bagian dari anggota organisasi itu sendiri. Adapun pergerakan dalam mencapai tujuan adalah keputusasaan atau kebijakan yang diambil oleh seorang pemimpin dari sebuah kekuasaan, karena bukan hanya sebuah symbol atau kedudukan semata.

Keberadaan kompetensi selalu diiringi oleh integritas. Kompetensi yang wajib dimiliki oleh karyawan adalah salah satunya integritas karena karyawan yang berintegritas akan menciptakan budaya yang berintegritas dalam perusahaan dan selanjutnya menciptakan lingkungan perusahaan yang sangat bernilai, sehingga perusahaan dapat lebih fokus pada situasi jangka panjang yang baik dari karyawan, pelanggan dan investor yang berakibat pada keunggulan dalam kinerja perusahaan. Faktor kinerja lain sebagai pengukuran kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi kerja secara sederhana dapat diartikan sebagai kondisi atau tindakan yang mendorong seseorang agar melakukan sebuah pekerjaan semaksimal mungkin untuk menghasilkan kinerja yang baik. Dalam hal ini peningkatan semangat kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sangat berperan penting pada motivasi kerja, sehingga sebagian besar motivasi yang dimiliki oleh seseorang sebagai karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Terkhusus di perusahaan PT Panarub Industri di wilayah Kota Tangerang. Berdasarkan penjelasan peneliti diatas maka peneliti ingin melakukan penelitian

dengan judul “**PENGARUH *NORMATIVE COMMITMENT* DAN *MORAL LEADERSHIP* TERHADAP INTEGRASI KARYAWAN DI PT. PANARUB INDUSTRI**”

1.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah penelitian yang telah di uraikan, maka permasalahan dalam penelitian ini perlu di batasi untuk menghindari terjadinya pembahasan yang terlalu luas. Peneliti membatasi 3 masalah penelitian pada variabel *Normative Commitment*, *Moral Leadership* dan Integritas Karyawan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *Normative Commitment* (X1) secara parsial mempengaruhi Integritas Karyawan (Y) Di PT. Panarub Industri?
2. Bagaimana pengaruh *Moral Leadership* (X2) secara parsial mempengaruhi Integritas Karyawan (Y) Di PT. Panarub Industri?
3. Seberapa besar pengaruh *Normative Commitment* (X1) dan *Moral Leadership* (X2) secara simultan mempengaruhi Integritas Karyawan (Y) Di PT. Panarub Industri?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisa dan mengetahui apakah *Normative Commitment* (X1) memiliki pengaruh terhadap integritas karyawan di PT. Panarub Industri.
2. Untuk menganalisa dan mengetahui apakah *Moral Leadership* (X2) memiliki pengaruh terhadap integrasi karyawan di P.T Panarub Industri.
3. Untuk menghitung besarnya pengaruh *Normative Commitment* (X1) dan *Moral Leadership* (X2) secara simultan terhadap Integritas Karyawan (Y) di PT. Panarub industri.

1.5 Manfaat Penelitian

a. Bagi Peneliti

Pemelitian ini dapat menambah pengetahuan dan memperkaya ilmu serta memahami MSDM, khususnya menyangkut kinerja karyawan. Penelitian ini sebagai sarana upaya pengaplikasian teori-teori yang sudah didapatkan selama perkuliahan dengan melihat keadaan yang sebenarnya di lapangan dengan salah satunya memecahkan permasalahan yang ada di perusahaan.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini di harapkan dapat membantu perusahaan agar seorang pemimpin menjadi lebih kompeten dan lebih berwawasan luas. Sehingga dapat menjadi pemimpin yang lebih baik.

c. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini di harapkan bisa memberikan pengetahuan yang lebih banyak kepada karyawan dalam bekerja di sebuah perusahaan agar hasil kerjanya lebih baik, dapat meningkatkan kinerjanya sehingga dapat memberi kontribusi yang maksimal bagi perusahaan.