

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Seiring dengan semakin berkembangnya sektor industri di Indonesia, maka perlu dibahas mengenai pentingnya sumber daya manusia dalam suatu bisnis. Pengembangan sumber daya manusia yang profesional diharapkan dapat mengikuti perkembangan bisnis ini. Karyawan akan menjadi penentu utama keberhasilan operasional perusahaan untuk mencapai tujuan tersebut. Menurut Indrasari & Kartini (2021) karyawan merupakan sumber daya perusahaan yang paling penting karena merekalah yang merencanakan, berpartisipasi aktif dalam semua operasi bisnis, dan memengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Terlepas dari struktur organisasi, komitmen organisasi karyawan sangat penting bagi keberadaannya. Komitmen karyawan menunjukkan keinginan mereka untuk bertahan, bekerja untuk, dan mendedikasikan diri mereka pada suatu perusahaan..

Meningkatnya popularitas konsep komitmen didasarkan pada keyakinan bahwa komitmen kerja mempunyai dampak tidak hanya pada karyawan dan organisasi, namun juga pada masyarakat secara keseluruhan. Menurut Oupen *et al.*, (2020), komitmen organisasi adalah suatu sikap yang mencerminkan kesetiaan karyawan terhadap organisasi dan suatu proses yang berkesinambungan, di mana anggota organisasi mengungkapkan perhatiannya terhadap organisasi, keberhasilannya, dan kemajuan yang berkelanjutan. Komitmen tidak hanya mengandung arti loyalitas, tetapi juga hubungan aktif antara karyawan dan organisasi di mana karyawan memberikan sesuatu dari dirinya untuk membantu

organisasi dalam mencapai keberhasilan. Oleh karena itu, komitmen karyawan merupakan proses yang berkelanjutan di mana semua pihak yang terlibat dalam organisasi menunjukkan perhatian mereka terhadap tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan salah satu unsur yang dapat meningkatkan komitmen organisasi, semakin berhasil seorang pemimpin dalam memimpin maka akan semakin berbakti kepada pengikutnya, begitu pula sebaliknya, kepemimpinan merupakan suatu cara untuk memberikan pengaruh interpersonal dalam suatu situasi melalui komunikasi agar tercapai sasaran dan tujuan tertentu..

Kemampuan seorang pemimpin untuk mengubah lingkungan kerja, motivasi, rutinitas, dan nilai-nilai yang diterapkan kepada bawahan untuk memaksimalkan kinerja mereka dan membantu organisasi mencapai tujuannya dikenal sebagai kepemimpinan transformasional (Supriyanto, 2022). Tujuan kepemimpinan transformasional adalah mengubah nilai-nilai yang dijunjung tinggi oleh pengikut organisasi untuk mendukung visi dan misinya (Siswatiningsih *et al.*, 2018). Berdasarkan beberapa deskripsi di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan proses kepemimpinan yang membawa perubahan melalui visi yang jelas, serta melibatkan bawahan dalam setiap aktivitas, serta sikap karismatik sebagai pendekatan antara pemimpin dan pengikut. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Rahmi & Mulyadi, 2018). Artinya semakin baik kepemimpinan transformasional yang diberikan kepada karyawan maka karyawan akan lebih merasa dipercaya, dihargai, dan loyal sehingga memberikan hasil yang lebih dari yang diharapkan.

Komitmen organisasi juga dapat diindikasikan melalui kohesivitas kelompok. Anggota suatu organisasi akan bertahan jika mereka merasa tertarik pada anggota lain dan kelompok itu sendiri. Tingkat kerja sama, rasa saling percaya, keintiman emosional, dan dukungan di antara anggota kelompok dikenal sebagai kohesi (Sualang *et al.*, 2024). Anggota yang kohesi kelompoknya tinggi mempunyai keinginan yang lebih besar untuk mempertahankan keanggotaannya dibandingkan anggota yang kohesi kelompoknya rendah. Kohesi kelompok mengacu pada ikatan antar individu kelompok, yang mengarah pada individu kelompok yang ingin bertahan dalam organisasi, serta ikatan individu dengan organisasi (Abdillah & Ardiyansyah, 2019). Ketika suatu kelompok kohesi, maka tujuan organisasi dapat tercapai. Dalam suatu organisasi dapat menimbulkan rasa kebersamaan pada seseorang. Komposisi kelompok pada umumnya ditentukan oleh keinginan para anggota untuk tetap bersama dalam organisasi, bukan keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi. Kesan pertama yang didapat anggota kelompok dari kohesi kelompok adalah adanya rasa saling memiliki antar anggota kelompok (Kusdyantoro, 2019). Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa kohesivitas kelompok berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Kusdyantoro *et al.*, 2019).

Mall Plaza Asia merupakan salah satu perusahaan yang mengelola bisnis ritel supermarket dan department store, manajemen gedung, convention hall, hotel, dan restoran di Kota Tasikmalaya yang terletak di Jl. HZ. Mustofa No. 326, Tugujaya, Kec. Cihideung, Kota Tasikmalaya, Jawa Barat 46126. Tiga bersaudara, Tjong Tjien Mien, Tjong Djoen Mien, dan Tjong Sun Ming, merintis perusahaan

tersebut pada tanggal 21 April 1987 di Tasikmalaya, Jawa Barat, dengan nama Asia Toserba dalam bentuk CV. Asia Toserba kemudian membuka cabang kedua di Jl. Ahmad Yani, Garut, Jawa Barat, pada tanggal 21 Maret 1991. Setelah itu, pada tanggal 24 Oktober 2003, Asia Toserba memulai debutnya di bagian Asia Minimarket Kompleks Tasik Indah Plaza. Hingga akhirnya Asia Toserba membuka usaha ritel dengan nama PT Asia San Prima Jaya, yang saat ini dikenal dengan nama Plaza Asia.

Dari hasil wawancara dengan pihak perusahaan yaitu Ibu Bonnie Hastuti Yuniasih selaku Chief HRD Mall Plaza Asia Tasikmalaya menyatakan divisi *Sales Promotion Girl Fashion* merupakan salah satu divisi penting yang berpengaruh dalam penghasilan perusahaan karena memiliki konsumen yang banyak. Namun, berdasarkan hasil wawancara tersebut menemukan fenomena mengenai komitmen karyawan *Sales Promotion Girl Fashion* yang masih kurang baik yang dibuktikan dengan perputaran karyawan *Sales Promotion Girl Fashion* pada tahun 2024 dapat dilihat pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1 Perputaran Karyawan *Sales Promotion Girl Fashion* Tahun 2024

Bulan	Tingkat Karyawan Terlambat Masuk Kerja	Tingkat Karyawan	Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan
Januari	9%	98%	2%	210
Februari	8%	96%	4%	206
Maret	9%	98%	2%	210
April	5%	100%	-	215
Mei	8%	100%	-	215
Juni	9%	100%	-	215
Juli	12%	97%	3%	208
Agustus	5%	100%	-	215
September	9%	100%	-	215
Oktober	10%	100%	-	215

Bulan	Tingkat Karyawan Terlambat Masuk Kerja	Tingkat Karyawan	Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan
November	8%	99%	1%	212
Desember	8%	100%	-	215

Sumber : Mall Plaza Asia Tasikmalaya

Berdasarkan data tersebut, menunjukkan masalah absensi yaitu masih banyak karyawan yang terlambat masuk kerja setiap bulan hingga adanya *turnover* karyawan. Hasil wawancara menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang belum mampu mencapai target yang ditetapkan serta memiliki tingkat partisipasi yang rendah dalam event perusahaan. Beberapa karyawan yang tetap bertahan meminta peningkatan gaji sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Hal ini diindikasikan bahwa kurangnya komitmen karyawan pada perusahaan sehingga tidak timbul rasa memiliki terhadap perusahaan yang pada akhirnya tujuan perusahaan tidak dapat dimaksimalkan. Lebih jauh lagi, menurut temuan pra kuesioner yang diberikan kepada 25 pekerja, kepemimpinan perusahaan masih dianggap kurang efektif dalam memberi inspirasi kepada pekerja untuk bekerja sebaik-baiknya. Seperti pemimpin tidak turun langsung untuk memberikan arahan serta kurang memberikan motivasi kepada bawahannya. Pemimpin cenderung membiarkan karyawan tersebut dan menyelesaikan permasalahannya sendiri, maka karyawan bekerja dengan sehendak hatinya. Kemudian rendahnya rasa kebersamaan antar karyawan sehingga kurangnya ikatan interpersonal di dalam perusahaan yang menyebabkan ketidaknyamanan dan kurangnya motivasi untuk aktif dalam perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka diperlukan penelitian untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dan

kohesi kelompok pada *Sales Promotion Girl Fashion Mall Plaza Asia Tasikmalaya*. Oleh karena itu, peneliti mengajukan proposal penelitian dengan judul “**Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kohesivitas Kelompok terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus pada *Sales Promotion Girl Fashion Mall Plaza Asia Tasikmalaya*)**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kepemimpinan transformasional, kohesivitas kelompok dan komitmen organisasi pada karyawan divisi *Sales Promotion Girl Fashion Mall Plaza Asia Tasikmalaya*?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional dan kohesivitas kelompok terhadap komitmen organisasi pada karyawan divisi *Sales Promotion Girl Fashion Mall Plaza Asia Tasikmalaya*?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Kepemimpinan transformasional, kohesivitas kelompok dan komitmen organisasi karyawan divisi *Sales Promotion Girl Fashion Mall Plaza Asia Tasikmalaya*
2. Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kohesivitas kelompok terhadap komitmen organisasi karyawan divisi *Sales Promotion Girl Fashion Mall Plaza Asia Tasikmalaya*

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Hasil penelitian yang diperoleh diharapkan dapat berguna untuk pengembangan ilmu dan terapan ilmu.

1.4.1 Kegunaan Penggunaan Ilmu

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengembangan ilmu pengetahuan dan bahan informasi di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional dan kohesivitas kelompok terhadap komitmen organisasi.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Penulis

Memperluas pengetahuan dan pemahaman baik dalam teori maupun praktik: secara teori, meningkatkan pemahaman dan apresiasi informasi yang dipelajari dalam perkuliahan, dan dalam praktik, dimaksudkan untuk memperluas pemahaman tentang kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, dan kohesivitas kelompok.

2. Bagi Mall Plaza Asia Tasikmalaya

Temuan penelitian ini harus dipertimbangkan oleh organisasi yang mempraktikkan kepemimpinan transformasional dan kohesi kelompok untuk meningkatkan komitmen organisasi pekerja di divisi *Sales Promotion Girl Fashion*. Temuan ini juga harus menjadi panduan saat merumuskan kebijakan di masa mendatang..

3. Bagi Lembaga

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan tambahan

serta sumber informasi yang mendukung proses perkuliahan.

4. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian lanjutan.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Mall Plaza Asia Tasikmalaya yang beralamat di JL. HZ. Mustofa NO.326, Tugujaya, Kecamatan Cihideung, Kota Tasikmalaya, Jawa Barat 46125.

1.5.2 Waktu Penelitian

Kegiatan penelitian telah secara rinci dalam Lampiran 1 dan akan berlangsung Januari sampai Juni 2025.