

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting dari sebuah organisasi karena manusia adalah yang memberikan kontribusi yang besar kepada organisasi. Tanpa adanya manusia, tidak mungkin sebuah perusahaan bisa dibentuk dan dijalankan untuk mencapai tujuannya. Karyawan sebagai salah satu sumber daya disini yang bekerja dan bertindak untuk pencapaian tujuan organisasi. Dengan pengembangan atau pengelolaan sumber daya manusia yang baik maka dengan mudah seorang karyawan dapat menghadapi dan menyelesaikan tuntutan tugas baik dimasa sekarang maupun masa yang akan datang.

Menurut **(Piyu, 2017)** Sumber daya manusia merupakan kebutuhan utama untuk dapat menjalankan segala kegiatan yang ada di berbagai bidang organisasi dalam perusahaan. Salah satu faktor yang sangat memiliki peran untuk mempengaruhi perusahaan dalam mencapai target dalam berkompetisi adalah perusahaan diharapkan mempunyai sumber daya manusia yang kompeten, oleh karena itu manajemen sumber daya manusia memegang peranan yang penting untuk membantu perusahaan memperoleh sumber daya manusia yang tepat.

Menurut **(Nasikin & Budiono, 2019)** Manajemen sumber daya manusia diharapkan mampu mengendalikan, merencanakan, serta mengelola sumber daya manusia dengan baik agar nantinya organisasi atau perusahaan mendapatkan kesetiaan atau mendapatkan sebuah komitmen yang tinggi dari para karyawan.

Komitmen organisasional menjadi faktor terdepan dalam tercapainya tujuan maupun misi dari organisasi, maka dari itu organisasi perlu menciptakan rasa komitmen organisasional yang tinggi terhadap karyawan.

Menurut **(Agustin, 2021)** Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut **(Kuttut Handhoko, Suparjo, 2017)** Kinerja pada dasarnya adalah kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau dilanjutkan seseorang atau sekelompok orang di dalam pelaksanaan tugas, pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelum atau bahkan dapat melebihi standar yang ditentukan oleh organisasi pada periode tertentu.

Masalah tentang kinerja pegawai merupakan masalah yang perlu diperhatikan organisasi, karena kinerja pegawai akan mempengaruhi kualitas organisasi dalam menghadapi persaingan seiring dengan perkembangan zaman. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi. Ada beberapa komponen yang diperlukan untuk menjadikan kinerja pegawai lebih baik yaitu gaya kepemimpinan, fasilitas kantor dan disiplin kerja **(Irawan & Suryani, 2018)**.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk tetap bertahan di era persaingan global. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan apabila sudah merasakan dukungan dari organisasi maupun keterlibatan karyawan telah dirasakan dan terpenuhi. Kinerja karyawan yang

memuaskan akan memberikan dampak peningkatan dalam suatu perusahaan, tetapi kinerja karyawan yang menurun akan membuat sebuah perusahaan mengalami penurunan ataupun pada keadaan yang tidak diharapkan oleh perusahaan.

Menurut **(Nashohah, 2020)** Gaya Kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan. Sedangkan menurut **(Agustin, 2021)** Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan mau bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut **(Batubara, 2020)** Seorang pemimpin dalam organisasi harus dapat menciptakan integrasi yang serasi dengan para bawahannya juga termasuk dalam membina kerja sama, mengarah dan mendorong gairah kerja para bawahan sehingga tercipta motivasi positif yang akan menimbulkan niat dan usaha (kinerja) yang maksimal juga didukung oleh fasilitas-fasilitas organisasi untuk mencapai sasaran organisasi. Dimana seorang pemimpin sebagai salah satu bagian dari manajemen memainkan peran yang penting dalam mempengaruhi dan memberikan sikap serta perilaku dan kelompok, sehingga membentuk gaya kepemimpinan yang pemimpin terapkan.

Menurut **(Asih & Dewi, 2017)** *perceived organizational support* adalah tingkatan dimana para pekerja mempercayai bahwa organisasi menghargai kontribusi pegawai dan peduli terhadap kesejahteraan mereka sehingga

menghasilkan hubungan timbal balik diantara keduanya. Sedangkan menurut **(Razali, 2018)** Dukungan organisasi yang sering dikenal dengan istilah *perceived organizational support* merupakan konsep yang penting dalam literature manajemen karena dukungan organisasi memberikan penjelasan mengenai hubungan antara perlakuan organisasi, sikap dan perilaku karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi mereka.

Menurut **(Silviana Mursidta, 2017)** Organisasi atau perusahaan perlu ditopang dengan sumber daya manusia yang memenuhi kualitas maupun kuantitas dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan tersebut. Karyawan mempelajari, mengingat, memperhatikan organisasi atau perusahaan, kemudian mengharapkan adanya suatu dukungan dari organisasi atau perusahaan tempatnya berkerja. Karyawan ingin merasa bahwa dirinya berkontribusi akan keberhasilan perusahaan. Sehingga akan timbul persepsi atau pandangan dari karyawan mengenai baik atau tidaknya dukungan organisasi atau perusahaan yang akan mempengaruhi kinerja yang mereka berikan.

Menurut **(Purnami, 2017)** menyatakan bahwa komitmen dapat diartikan dedikasi dan dalam arti yang luas diartikan sebagai suatu kepercayaan yang kuat dari pegawai untuk menerima tujuan dan nilai-nilai organisasi, keinginan untuk memajukan demi organisasi, dan mempunyai suatu keinginan yang kuat untuk tinggal di dalam organisasi, sedangkan menurut **(Muis et al., 2018)** Komitmen organisasi adalah suatu ketentuan yang disetujui bersama semua personil dalam suatu organisasi mengenai pedoman, pelaksanaan serta tujuan yang ingin dicapai bersama dimasa yang akan datang.

Menurut **(Prasetyo et al., 2020)** Salah satu kunci keberhasilan pengelolaan organisasi juga ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola komitmen sumber daya manusia. Seberapa jauh komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja sangatlah menentukan organisasi itu dalam mencapai tujuannya. Sehingga tidak jarang, orang diangkat untuk menduduki jabatan tertentu pastilah mereka yang mempunyai komitmen atau loyalitas yang tinggi terhadap organisasi. Adanya komitmen organisasi yang tinggi pada karyawan akan membuat karyawan terhindar dari perilaku-perilaku keorganisasian yang negatif misalnya membolos, mangkir, pindah kerja ke perusahaan lain, meninggalkan jam kerja, dan lain sebagainya.

PT. Bakrie Pasaman Plantation (BPP) merupakan salah satu perusahaan yang yang beralamat di Air Balam, Kecamatan Koto Balingka, Kabupaten Pasaman Barat, Sumatera Barat. PT. Bakrie Pasaman Plantation merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan. Produk utama dari industri perkebunan adalah kelapa sawit dalam bentuk tandan buah segar (TBS) menjadi Crude Palm Oil (CPO). Selain sebagai produksi minyak nabati untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, perusahaan ini juga berkontribusi dalam menghasilkan devisa.

Berdasarkan informasi yang saya dapatkan di PT. Bakrie Pasaman Plantation Air Balam bahwa masih banyaknya karyawan yang menurun semangat kerjanya, hal inilah yang membuat kinerja karyawan menurun, ditambah lagi lingkungan kerja yang kurang nyaman. Kendala yang ditemukan dalam peningkatan kinerja karyawan adalah adanya kecendrungan dimana karyawan merasa tidak senang dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasannya yang mengakibatkan

karyawan bekerja dibawah tekanan, membuat karyawan jenuh dan bekerja dalam keadaan tidak nyaman. Sebagian karyawan yang bekerja kurang memiliki kinerja yang maksimal karena kurangnya dukungan organisasi dari perusahaan. Hal ini yang ditandai dengan sikap dan perilaku karyawan yang malas bekerja, terlambat masuk kerja, lama dalam mengerjakan tugas, dan saat jam kerja melakukan kegiatan lain yang tidak berkaitan dengan kepentingan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas keberhasilan PT. Bakrie Pasamaan Plantation tergantung kepada kinerja karyawan, efektifitasnya pekerjaan seseorang tergantung kepada cara gaya kepemimpinan atau efektifitas yang dibentuk oleh pimpinan perusahaan. Maka dari itu gaya kepemimpinan bergantung kepada gaya kepemimpinan yang efektif. Menurunnya kinerja karyawan ditandai dengan ketidakstabilan pencapaian target produksi pada PT. Pasaman Plantation. Berikut ini data kinerja produksi pada tahun 2021 yang telah dicapai oleh PT. Bakrie Pasaman Plantation.

Tabel 1.1
Data Target Kinerja Produksi pada PT. Pasaman Plantation Air Balam
(untuk CPO) tahun 2021

No	Bulan	Target Pencapaian	Realisasi	%
1	Januari	3,064	2,537	82,80
2	Februari	2,852	2,341	82,08
3	Maret	3,337	3,077	92,23
4	April	3,410	3,123	91,59
5	Mei	2,966	2,811	94,79
6	Juni	3,343	3,356	100,40
7	Juli	3,533	3,435	97,22
8	Agustus	3,351	3,519	104,99
9	September	3,197	3,300	103,25
10	Oktober	3,113	2,840	91,22
11	November	3,004	3,019	100,51
12	Desember	2,215	1,756	79,27

Sumber : PT. Bakrie Pasaman Plantation Air Balam

Berdasarkan table 1.1 dapat dilihat bahwa persentase pencapaian target tahun 2021 mengalami kenaikan dan penurunan. Ketika pencapaian target tidak tercapai dan tidak terealisasikan dengan baik berarti terdapat masalah yang menyebabkan penurunan kinerja yang dapat menyebabkan tidak tercapainya target organisasi di PT. Bakrie Pasaman Plantation Air Balam diantaranya gaya kepemimpinan yang masih rendah, *perceived organizational support* yang masih rendah, dan komitmen organisasi yang masih rendah.

Kepemimpinan yang masih rendah menyebabkan kinerja karyawan menurun dan berdampak pada kinerja produksi perusahaan. Pengaruh serta peran dan motivasi pimpinan sangatlah diperlukan karena keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh gaya kepemimpinan yang efektif dan juga disebabkan oleh kurangnya dukungan organisasi, yaitu tanggapan atau persepsi karyawan terhadap atau persepsi karyawan terhadap bagaimana perusahaan menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka.

Faktor lainnya adalah kemampuan karyawan yang berbeda-beda sehingga hasil yang dihasilkan kurang maksimal dan komitmen organisasi PT. Bakrie Pasaman Plantations Air Balam merupakan suatu yang sangat penting dalam menjamin terlaksanakannya pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu diperlukannya strategi jitu agar komitmen organisasi dapat dipertahankan dan ditingkatkan dari waktu ke waktu.

Penelitian penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang signifikan yang membahas mengenai dampak gaya kepemimpinan dan *perceived organizational support*, terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. Beberapa

penelitian yang dilakukan oleh (Paskauli & Andreani, 2019) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Sedangkan menurut (Hidayatullah, 2020) dari analisis data yang telah dijelaskan, dapat diketahui bahwa *perceived organizational support* berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi. Menurut (Sultan et al., 2021) penelitian ini bertujuan mengetahui apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan Latar belakang masalah yang dikemukakan diatas, maka dari itu penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah Gaya Kepemimpinan dan *Perceived Organisasi Support* mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan komitmen organisasi sebagai perantara pada PT.Bakrie Pasaman Plantation Air Balam. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan mamfaat bagi organisasi dalam memberikan motivasi kepada karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut di atas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh gaya kepemimpinan dan *perceived organizational support* terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada PT. Bakrie Pasaman Plantation Air Balam”.

1.2 Idendifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat diidentifikasi masalah masalah sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan yang masih kurang bagus akan menyebabkan rendahnya kinerja karyawan.

2. Faktor dukungan organisasi yang kurang akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan.
3. Lingkungan kerja yang masih kurang nyaman yang menyebabkan rendahnya kinerja karyawan.
4. Interaksi sesama karyawan yang kurang baik sehingga menyebabkan hubungan yang kurang harmonis.
5. Masih belum optimalnya komitmen organisasi yang dicapai oleh PT. Bakrie Pasaman Plantations Air Balam tahun 2021.
6. Menurunnya semangat karyawan dalam bekerja disebabkan oleh faktor berkurangnya dukungan organisasi.
7. Masih banyaknya karyawan yang belum memperoleh dukungan organisasi yang diinginkan.
8. Kemampuan manajemen karyawan yang masih kurang dalam menyelesaikan setiap pekerjaan di perusahaan.
9. Kurangnya rasa tanggung jawab pekerjaan yang diberikan.
10. Komitmen organisasi yang masih rendah akan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Untuk memberikan arahan dan memudahkan dalam penelitian ini, maka penulis memfokuskan untuk meneliti variabel dependen Kinerja Karyawan (Y), variabel intervening Komitmen Organisasi (Z), dan variabel indenpenden yaitu Gaya Kepemimpinan (X1) dan *Perceived Orgazational Support* (X2) pada PT. Bakrie Pasaman Plantation Air Balam.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pada PT. Bakrie Pasaman Plantation Air Balam tahun 2021?
2. Bagaimana pengaruh *perceived orgazational support* terhadap komitmen organisasi pada PT. Bakrie Pasaman Plantation Air Balam tahun 2021?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Plantation Air Balam tahun 2021?
4. Bagaimana pengaruh *perceived orgazational support* terhadap kinerja karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Plantation Air Balam tahun 2021?
5. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Plantation Air Balam tahun 2021?
6. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variable intervening pada PT. Bakrie Pasaman Plantation Air Balam tahun 2021?
7. Bagaimana pengaruh *perceived orgazational support* terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variable intervening pada PT. Bakrie Pasaman Plantation Air Balam tahun 2021?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang, rumusan masalah tersebut maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengestimasi :

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pada PT. Bakrie Pasaman Plantation Air Balam tahun 2021.
2. Pengaruh *perceived orgazational support* terhadap komitmen organisasi pada PT. Bakrie Pasaman Plantation Air Balam tahun 2021.
3. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Plantation Air Balam tahun 2021.
4. *Pengaruh perceived orgazational support* terhadap kinerja karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Plantation Air Balam tahun 2021.
5. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Plantation Air Balam tahun 2021.
6. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada PT. Bakrie Pasaman Plantation Air Balam tahun 2021.
7. Pengaruh *perceived orgazational support* terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada PT. Bakrie Pasaman Plantation Air Balam tahun 2021.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Berguna untuk menambah dan memperdalam ilmu tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan *perceived organizational support* terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada PT. Bakrie

Pasaman Plantations Air Balam dan untuk membandingkan teori yang didapat dengan praktek yang ada dilapangan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini menjadi kontribusi dan bahan perbandingan serta referensi bagi peneliti lain yang merasa tertarik untuk melakukan penelitian berikutnya.

3. Bagi pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermamfaat bagi yang membacanya dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia.