

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia atau karyawan merupakan salah satu sumber daya yang penting dalam suatu perusahaan, dan sering disebut sebagai ujung tombak untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan sumber daya manusia atau karyawan yang berkinerja tinggi agar dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Sebagai sumber daya manusia, karyawan merupakan asset terpenting dibandingkan dengan faktor- faktor produksi lainnya, yaitu sebagai penggerak utama dalam berjalannya sebuah perusahaan.

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Oleh karena itu manusia adalah aset perusahaan. Sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi untuk menjalankan semua kegiatan dan membantu organisasi dalam persaingan yang kompetitif agar organisasi tersebut lebih berkembang (Syafrina, 2019).

Sehubungan dengan data sumber daya manusia diatas kinerja karyawan juga dapat untuk mencapai keberhasilan suatu perusahaan karena kinerja adalah hal yang penting untuk sebuah perusahaan, karena dengan kinerja karyawan yang baik akan bisa mencapai target-target yang telah ditetapkan oleh perusahaan,

sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi atau perusahaan. Karyawan mempunyai tugas yaitu merencanakan, melaksanakan serta menggerakkan berbagai pekerjaan diperusahaan (**Efendi, 2020**).

Kinerja Karyawan adalah hasil pencapaian dari usaha yang telah dilakukan para karyawan (prestasi kerja) yang dibandingkan dengan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (**Sultan & Lukman, 2021**).

Kinerja dapat diartikan sebagai prestasi atau kemampuan seseorang yang mencakup unsur-unsur keandalan, prakarsa, inovasi, ketelitian, hasil kerja, kehadiran, sikap, kerja sama, kerapian, mutu pekerjaan dan lainlain. Kinerja (performance) menunjuk pada prestasi pegawai terhadap tugas yang diberikan. Seorang pegawai dikatakan memiliki kinerja baik manakala pegawai tersebut memiliki prestasi yang baik dalam pelaksanaan tugas yang diembannya. faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari: Efektivitas, efisiensi, dan Disiplin (**Mohd.Kurniawan, 2018**).

Dikutip dari buku Kinerja Karyawan oleh **Priansa, (2018)** Kinerja Karyawan adalah prestasi yang dicapai seseorang atau kelompok berdasarkan wewenang dan tanggung jawabnya selaras dengan tujuan organisasi secara efisien dan efektif.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi keberlangsungan perusahaan tersebut dalam mencapai tujuan

perusahaan. Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan sedangkan kinerja yang buruk menghasilkan kerugian bagi perusahaan.

Gaya kepemimpinan merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi, yang dapat memaksimalkan produktivitas, kepuasan kerja, pertumbuhan, dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi yang berkembang dan ada disekitar kita (**Nasir et al., 2020**).

Gaya Kepemimpinan merupakan sebuah metode yang dilakukan oleh para pimpinan dalam memberikan suatu pengarahan kepada karyawannya dalam menjalankan tugas yang diberikannya. Pemimpin dapat menggunakan berbagai gaya kepemimpinan untuk memotivasi karyawannya melakukan pekerjaannya dengan baik. Suatu pencapaian dan kesuksesan kinerja suatu karyawan ditentukan oleh mutu karyawan itu sendiri. Maka hal ini sangat diperlukan manajemen sumber daya manusia yang handal dan mempunyai suatu pandangan untuk lebih maju. Ada beberapa indikator dalam gaya kepemimpinan yaitu : Kemampuan mengambil keputusan, Kemampuan memotivasi, Kemampuan komunikasi, Kemampuan mengendalikan bawahan dan Tanggung jawab (**Masturi et al., 2021**).

Menurut **Simamora, (2018)** Pengertian Kepemimpinan adalah proses pemberdayaan kepercayaan dan mengajarkan orang lain untuk menggunakan

seluruh kemampuannya dengan menyingkirkan kepercayaan yang membatasi mereka yang dikutip dari buku Kepemimpinan.

Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan nonmaterial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat. Pemberian kesejahteraan merupakan salah satu cara yang efektif untuk memelihara sikap karyawan agar merasa puas, nyaman serta senang dalam bekerja (**Makutika et al., 2018**).

Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa lengkap (materi dan non materi) yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan. Kesejahteraan disebut juga dengan berbagai macam seperti benefit and service, program-program kesejahteraan, program-program pelayanan, diberikan untuk memenuhi kebutuhan lain untuk pegawai seperti kebutuhan rasa aman, sosial, pengakuan dan aktualisasi diri harus diperhatikan untuk meningkatkan loyalitas pada organisasi dapat diberikan kompensasi tidak langsung dalam bentuk tunjangan, kesejahteraan, dan keselamatan serta kesehatan kerja. Kesejahteraan dapat berupa tunjangan ekonomi, pelayanan maupun fasilitas (**Komala, 2020**).

Dikutip dari buku Kesejahteraan menurut **Warr, (2021)** Kesejahteraan adalah balas jasa pelengkap (material dan nonmaterial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat.

Komitmen organisasi adalah tingkat keterlibatan dan ikatan emosional seseorang dengan organisasi, dan keinginan untuk tetap menjadi anggota

organisasi. Salah satu tujuan dari komitmen ini ialah untuk mempertahankan diri bekerja dalam organisasi atau perusahaan. Tingkat komitmen dipengaruhi oleh lama kerja karyawan dalam organisasi (**Anggraeni & Rahardja, 2018**).

Komitmen organisasi mengacu pada keterlibatan seseorang dengan organisasi, dan perasaan kewajiban terhadap organisasi tersebut. Hal ini menyatakan bahwa komitmen organisasi menunjukkan tingkat seorang karyawan mengidentifikasi organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk tetap menjadi anggota organisasi tersebut (**Andayani & Soehari, 2019**).

Komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama atau meninggalkan perusahaan pada akhirnya tercermin dalam ketidakhadiran dan angka perputaran karyawan, komitmen organisasi (*organisational commitment*) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi (**Dahlan, 2020**).

Dikutip dari buku *Komitmen Organisasi* oleh **Erlangga, (2021)** Komitmen Organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Tumbuhnya komitmen organisasi dapat dilihat dari sejauh mana keterlibatan kerja pegawai dalam suatu pekerjaan, semakin tinggi keterlibatan atau pendelegasian wewenang yang diberikan maka akan semakin tinggi kecenderungan komitmen yang dimiliki dan semakin tinggi juga kinerja yang dihasilkannya.

PT. Laras Internusa (PT. LIN) Kecamatan Kinali Kabupaten Pasaman Barat, merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pengelolaan sawit yang berlokasi dikejorongan IV Koto Selatan, dimana perusahaan ini menghasilkan buah sawit. PT. Laras Internusa yang disingkat dengan PT.LIN merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan sawit.

Berdasarkan observasi awal yang didapatkan peneliti ketika melakukan observasi di PT. Laras Internusa ditemukan beberapa bentuk permasalahan keluhan karyawan di PT. Laras Internusa. Keluhan yang diperoleh dari beberapa karyawan adalah kurangnya interkasi antara pimpinan dengan karyawan, kurang tegasnya pemimpin dalam memberikan arahan, masih rendahnya keahlian karyawan tentang perkebunan sawit, kurangnya kesejahteraan karyawan sehingga mengakibatkan sikap dan minat karyawan yang kurang merespon terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh PT. Laras Internusa. Dan masih ada karyawan yang belum bisa berbaur dengan lingkungan kerjanya sehingga karyawan belum maksimal dalam bekerja serta masih kurangnya loyalitas karyawan pada perusahaan. Hal ini terlihat adanya karyawan yang kurang bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan arahan yang diberikan pemimpin. Perusahaan ini memiliki standar pencapaian kinerja karyawan untuk mengukur setiap kinerja yang dilakukan sesuai target yang diinginkan. Disini terdapat beberapa karyawan yang lalai dalam melaksanakan tugas nya sehingga terjadi keterlambatan menyerahkan dokumen-dokumen perusahaan. Sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi komitmen kerja karyawan.

Berikut adalah data pencapaian karyawan pada PT. Laras Internusa :

**Tabel 1.1**  
**Data Pencapaian Kinerja Karyawan Pada PT. Laras Internusa**  
**Tahun 2022**

<b>No</b>	<b>Bulan</b>	<b>Target Pencapaian (Kg Sawit)</b>	<b>Realisasi (Kg Sawit)</b>	<b>Persentase (%)</b>
1	Januari	2.200.400.00	1.830.400.00	83%
2	Februari	2.475.200.00	2.130.600.00	86%
3	Maret	2.850.300.00	2.550.175.00	89%
4	April	3.200.180.00	3.000.610.00	93%
5	Mei	3.300.280.00	3.220.208.00	97%
6	Juni	3.620.310.00	4.210.100.00	116%
7	Juli	4.330.000.00	4.920.115.00	113%
8	Agustus	4.650.110.00	4.975.800.00	107%
9	September	4.900.310.00	5.000.102.00	102%
10	Oktober	5.120.000.00	4.800.665.00	93%
11	November	5.430.300.00	4.650.000.00	85%
12	Desember	5.550.000.00	4.510.000.00	81%
<b>Jumlah</b>		<b>47.627.510.00</b>	<b>45.798.915.00</b>	<b>96%</b>

*Sumber: PT. Laras Internusa*

Berdasarkan hasil data pencapaian tingkat kinerja pada PT Laras Internusa (PT LIN) Kab Pasaman Barat diatas terdapat hasil yang maksimum, pada target pencapaian setiap bulan yaitu dari bulan Januari sampai Desember tidak ada pencapaian target sehingga pencapaian tidak terealisasi dengan baik dan tingkat realisasi tiap bulan mengalami kondisi yang kurang stabil.

Dari hasil tabel 1.1 diatas dapat dilihat pada bulan Januari realisasi pencapaian sebesar 83% kemudian mengalami kenaikan pada bulan Febuari sebesar 86% lalu bulan Maret mengalami kenaikan sebesar 89% pada bulan April mengalami kenaikan sebesar 93% kemudian bulan Mei kembali mengalami kenaikan sebesar 97% lalu bulan Juni kembali mengalami kenaikan sebesar 116% bulan Juli mengalami kenaikan sebesar 113% kemudian bulan Agustus mengalami kenaikan lagi 107% dan pada bulan September kembali lagi mengalami kenaikan sebesar 102% kemudian bulan Oktober mengalami penurunan sebesar 93% kemudian bulan November kembali mengalami penurunan yaitu sebesar 85% kemudian bulan Desember kembali lagi mengalami penurunan sebesar 81% dan dapat dilihat dari jumlah rata-rata data pencapaian diatas dalam setahun pada PT.Laras Internusa yaitu sebesar 96% ketika pencapaian dan target tidak tercapai dan tidak terelisasikan dengan baik bererti terdapat masalah yang menyebabkan penurunan kinerja tidak tercapainnya tujuan perusahaan dan penurunan kinerja perusahaan. Hal ini disebabkan karena gaya kepemimpinan yang masih kurang baik terhadap karyawan, dan kesejahteraan karyawan yang diberikan kurang baik. Sehingga akan berpengaruh pada komitmen organisasi karyawan pada PT. Laras Internusa.

Berdasarkan hasil observasi awal penulis kepada beberapa orang karyawan di PT. Laras Internusa diketahui bahwa gaya kepemimpinan yang kurang baik, masih kurangnya kesejahteraan karyawan dan komitmen



organisasi masih rendah sehingga hal ini mengakibatkan karyawan kurang semangat dalam melaksanakan pekerjaannya

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya sebagai berikut :

Penelitian yang dilakukan oleh **(Eka & Prima, 2021)** menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh **(Masturi et al., 2021)** menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh dan signifikan pada kinerja karyawan.

Selain itu penelitian yang dilakukan oleh **(Rempowatu et al., 2019)** menyimpulkan bahwa Kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Dan hasil penelitian yang dilakukan oleh **(Manery et al., 2018)** menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan fenomena diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul : **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kesejahteraan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Laras Internusa Kabupaten Pasaman Barat”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

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

1. Kurangnya interaksi antara pemimpin dengan bawahan pada PT. Laras Internusa
2. Kurangnya ketegasan dari pimpinan terhadap karyawan
3. Masih ada karyawan yang belum bisa berbaur dengan lingkungan kerja pada PT Laras Internusa Kab Pasaman Barat
4. Tekanan pekerjaan yang menuntut agar selalu maksimal dalam melakukan pekerjaan membuat karyawan menjadi stres
5. Kurangnya loyalitas karyawan pada PT Laras Internusa
6. Masih rendahnya komitmen organisasi sehingga mengakibatkan karyawan kurang semangat dalam melaksanakan pekerjaannya
7. Kesejahteraan karyawan yang masih rendah pada PT. Laras Internusa
8. Karyawan PT. Laras Internusa masih ada yang datang terlambat
9. Masih rendahnya keahlian karyawan tentang perkebunan sawit sehingga mempengaruhi produktivitas
10. Masih adanya karyawan yang kurang mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.

## **1.3 Batasan Masalah**

Pembatasan masalah dilakukan agar permasalahan yang diteliti lebih berfokus pada tujuan penelitian. Oleh karena itu dalam penelitian ini dilakukan pembatasan masalah sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kesejahteraan Karyawan ( X2 )
2. Kinerja Karyawan sebagai variabel ( Y ) dan
3. Komitmen Organisasi sebagai variabel Intervening ( Z )

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi pada PT Laras Internusa Kab Pasaman Barat
2. Bagaimana pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap Komitmen Organisasi pada PT Laras Internusa Kab Pasaman Barat
3. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Laras Internusa Kab Pasaman Barat
4. Bagaimana pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Laras Internusa Kab Pasaman Barat
5. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Laras Internusa Kab Pasaman Barat
6. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT Laras Internusa Kab Pasaman Barat
7. Bagaimana pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT Laras Internusa Kab Pasaman Barat

## **1.5 Tujuan Penelitian dan Manfaat Peneliitian**

### **1.5.1 Tujuan penelitian**

Suatu penelitian dilakukan tentunya memiliki beberapa tujuan. Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi pada PT Laras Internusa Kab Pasaman Barat
2. Untuk mengetahui pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap Komitmen Organisasi pada PT Laras Internusa Kab Pasaman Barat
3. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Laras Internusa Kab Pasaman Barat
4. Untuk mengetahui pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Laras Internusa Kab Pasaman Barat
5. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Laras Internusa Kab Pasaman Barat
6. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT Laras Internusa Kab Pasaman Barat
7. Untuk mengetahui pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT Laras Internusa Kab Pasaman Barat

### 1.5.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai sarana untuk melatih berfikir secara alamiah dengan berdasarkan pada disiplin ilmu yang diperoleh dibangku perkuliahan khususnya lingkup manajemen dan menerapkannya pada data yang diperoleh dari objek yang diteliti.

2. Bagi PT. Laras Internusa

Penelitian ini berguna untuk memberikan saran dan masukan kepada perusahaan guna peningkatan kesejahteraan karyawan, disiplin dan komitmen organisasi sehingga dapat menjadikan bahan evaluasi kerja dan sebagai bahan pengambilan keputusan, selain itu diharapkan perusahaan mampu menciptakan produk yang berinovasi dan bernilai jual tinggi.

3. Bagi akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah perpustakaan dengan tambahan referensi bagi penelitian selanjutnya yang akan melakukan penelitian dikemudian hari.

4. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bagi peneliti selanjutnya.