

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada saat sekarang ini perusahaan atau organisasi dituntut untuk dapat bersaing dengan organisasi atau perusahaan lain, salah satu hal yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan cara memaksimalkan karyawan yang ada pada perusahaan. Karyawan merupakan aset yang sangat berharga bagi perusahaan karena pada karyawan ini terdapat pola perencanaan, pelaksana, dan pengendalian, sebab itu perusahaan harus dapat memberdayakan karyawan dengan baik agar tujuan dari sebuah organisasi (Amiroso 2015)

Perusahaan sendiri mengusahakan untuk mengembangkan kemampuan karyawan dengan beragam cara untuk mendukung keberhasilan tujuan perusahaan. Usaha yang dilakukan perusahaan dalam mengembangkan kemampuan karyawan diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang sesuai dengan tujuan organisasi (Robbins, Stephen P. 2010) .

Kinerja menurut (Tella, 2019) adalah perilaku yang diperagakan atau dilakukan oleh karyawan, perilaku yang dapat dievaluasi dalam hal sejauh mana kontribusi terhadap efektivitas organisasi. Karyawan yang bekerja di Perusahaan harus selalu diawasi agar ketika dilakukan evaluasi kerja maka

akan ada yang dibenahi supaya kinerja karyawan akan terus membaik.

PT Batang Hari Barisan adalah perusahaan yang beralamat di Jl. By Pass Kota Padang, dan merupakan salah satu kota yang penting di Propinsi Sumatera Barat. Berdasarkan informasi yang didapat, perusahaan PT Batang Hari Barisan merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi dan pengelolaan *Crumb Rubber*.

Pada saat ini terjadi penurunan kinerja karyawan selama 3 tahun berturut-turut (2015 - 2017) dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja Karyawan PT. Batanghari Barisan

Tahun	Penilaian						Jumlah
	A (Istimewa)	%	B (Baik)	%	C (Cukup)	%	
2015	18	7,5	206	85,83	16	6,66	240
2016	17	6,8	215	85	18	7,2	250
2017	15	5,76	220	84,61	19	7,3	260

Data di atas menunjukkan bahwa pada tahun 2016 dan 2017 mengalami penurunan pada penilaian A dan B, Padahal jumlah karyawan meningkat dari tahun 2016 ke 2017. Adanya penurunan kinerja karyawan PT. Batanghari Barisan setiap tahunnya yang dapat dilihat dari tiga tahun terakhir ini yang mengindikasikan adanya penurunan produktivitas kerja karyawan dimana ditunjukkan dengan banyaknya karyawan yang absen setiap bulannya.

Banyaknya karyawan yang absen setiap bulannya berpengaruh

terhadap produksi PT Batang Hari Barisan. Logikanya pekerjaannya yang biasa dilakukan oleh seseorang kemudian digantikan oleh orang lain karena absennya orang dalam posisi tersebut, hal ini bisa mengakibatkan kurang maksimalnya hasil dari posisi bagian yang digantikan tersebut karena masing-masing karyawan mempunyai *basic* atau bagian dalam bekerja.

Karyawan sebuah perusahaan harus mempunyai hubungan aktif antara karyawan dengan Organisasinya sehingga komitmen dari sebuah organisasi bisa berjalan baik. Komitmen organisasi pada dasarnya merupakan suatu proses dalam diri individu untuk mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan dan tujuan-tujuan organisasi yang bukan hanya sebagai kesetiaan yang pasif terhadap organisasi, sehingga komitmen menyiratkan hubungan pegawai dan organisasi secara aktif (widhi *et al.* 2015)

Menurut (alfianto *et al.* 2015) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang dita

ndai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasi sangat erat hubungannya dengan kinerja karyawan, hal ini ditandai dengan kinerja karyawan baik maka tujuan dan nilai-nilai dari organisasi akan tercapai.

Menurut (Redditt, 2017) Komitmen organisasi digambarkan sebagai kepercayaan dan persetujuan tujuan dan cita-cita organisasi, dan keinginan untuk mendukung perusahaan, komitmen organisasi harus dijalankan oleh seluruh lapisan yang ada di perusahaan agar tujuan dari perusahaan dengan mudah dicapai.

Hubungan aktif pegawai dengan organisasi harus terjalin dengan baik termasuk juga Pemimpin dari sebuah perusahaan, setiap pemimpin memiliki gaya atau tipe pemimpin yang berbeda dengan pemimpin lainnya. Kepemimpinan ditujukan untuk menyelesaikan tugas atau orientasi tujuan yang menjadi perhatian para karyawan (Soelistya 2018).

Menurut widhi *et al.* (2015) Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seorang manajer pada saat ia mempengaruhi perilaku bawahannya. Seseorang yang menjalankan fungsi manajemen berkewajiban mempengaruhi karyawan yang dibawahinya agar mereka tetap melaksanakan tugas dengan baik, memiliki dedikasi terhadap organisasi dan tetap merasa berkewajiban untuk mencapai tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan ini juga berfungsi untuk mempengaruhi kinerja dari karyawan, caranya yaitu dengan pemberian perhatian atau motivasi, hal ini bisa mempengaruhi psikologis dari karyawan sehingga karyawan bekerja dengan baik dan target perusahaan juga akan mudah tercapai, hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Walsh, 2018) dimana Gaya kepemimpinan akan berpengaruh terhadap meningkatnya tingkat

kesejahteraan psikologis dari karyawan.

Tujuan organisasi dapat terwujud apabila seseorang dalam bekerja bersungguh-sungguh. Budaya dari organisasi tersebut dapat mempengaruhi tujuan dari organisasi tersebut, didalam budaya organisasi terdapat aturan-aturan yang mengikat agar tujuan dari organisasi tersebut dengan mudah terwujud. Terwujudnya tujuan organisasi diperlukannya aturan-aturan serta panduan agar lebih mudah untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut (Abdulraheem *et al.* 2018).

Penelitian yang dilakukan oleh (Rodríguez, 2019) budaya organisasi dari sudut perspektif manajemen, ketika perusahaan dibangun oleh organisasi, termasuk kelompok, tim, dan unit, mereka menciptakan atau membangun nilai-nilai mereka, kepercayaan, dan kebiasaan untuk membentuk norma, yang kemudian diikuti oleh karyawan yang melakukan tugas, hal ini dianggap sebagai budaya organisasi yang membantu membentuk strategi perusahaan untuk mendapatkan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

Sesuai dengan jurnal dari Amiroso (2015) budaya organisasi dapat dikatakan sebagai aturan yang ada dalam organisasi yang akan menjadi panduan dari sumber daya manusia dalam melaksanakan tanggung jawab dan nilai-nilai mereka untuk berperilaku dalam suatu organisasi. Nilai-nilai yang tercermin dalam perilaku sehari-hari mereka dan sikap selama mereka berada dalam organisasi dan ketika mereka mewakili organisasi menghadapi pihak luar. Dengan kata lain, budaya organisasi mencerminkan cara pekerja melakukan sesuatu (pengambilan keputusan,

melayani orang). Sebagai contoh, metode yang digunakan oleh resepsionis, kondisi ruangan, seragam, prosedur panggilan menerima, dan sebagainya.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penilitan dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada PT Batang Hari Barisan di Kota Padang”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah diatas dapat dirumuskan beberapa permasalahan yang berkaitan pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intrvening pada PT batang hari barisan di kota Padang sebagai berikut:

1. Persaingan yang begitu ketat diharuskan PT Batang Hari Barisan harus memaksimal karyawan yang ada di perusahaan, karena karyawan merupakan aset penting bagi perusahaan. Banyak hal yang dapat dilakukan perusahaan salah satunya yaitu dengan pemberian *safety* pernapasan dan penciuman, pada *survey* awal yang peneliti lakukan dengan cara memperhatikan lingkungan sekitar, peneliti menemukan hal yang tidak baik dimana banyaknya karyawan yang tidak memakai

masker ketika bekerja, kenapa harus memakai masker karena bau karet yang begitu menyengat seharusnya adanya *safety* untuk hal tersebut.

2. Tidaknya adanya hubungan psikologis antara karyawan dengan organisasinya hal ini ini dilihat tingginya ketidakhadiran karyawan dalam bekerja setiap tahunnya padahal jumlah karyawan setiap tahunnya terus meningkat.
3. Meningkatnya kinerja karyawan dapat dilakukan dengan pemberian pelatihan kepada karyawan, sehingga produktivitas karyawan meningkat, akan tetapi hal ini jarang terjadi dilaksanakan di PT Batang Hari Barisan.
4. Kurang optimalnya kinerja karyawan pada PT Batang Hari Barisan dalam melaksanakan tugasnya.
5. Rendahnya tingkat efektivitas dan efisiensi kinerja karyawan PT Batang Hari Barisan.
6. Disiplin kerja yang ada di PT Batang Hari Barisan kurang baik, contohnya pada data ditahun 2016-2017 menurunnya produktivitas kinerja karyawan dilihat dengan banyaknya karyawan yang absen setiap bulannya.
7. Budaya organisasi yang ada di PT Batang Hari Barisan tidak dijalankan dengan baik oleh karyawan, contohnya saja mengenai disiplin waktu dalam bekerja.
8. Gaya kepemimpinann yang dominan otokratis membuat karyawan



menjadi jenuh, hal ini terbukti dari tidak adanya pembaharuan yang terjadi di PT Batang Hari Barisan, sehingga dari dulu sampai sekarang perkembangan PT Batang Hari Barisan tidaklah sangat signifikan.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian lebih berfokus dan tidak menimbulkan banyak penafsiran, maka perlu dibatasi permasalahan yang diteliti. Hal ini bertujuan agar penelitian yang dilakukan dapat diungkapkan diatas, maka variabel-variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan sebagai X1, Budaya Organisasi sebagai X2 dan Komitmen Organisasi sebagai Z, sedangkan untuk variabel terikat adalah Kinerja sebagai variabel Y.

Objek penelitian ini adalah sebagian karyawan PT Batang Hari Barisan, sedangkan waktu penelitian ini adalah *one shot (cross sectional* 2020) yaitu hanya dilakukan pada tahun 2020 dan hanya satu kali dilakukan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja pada PT Batang Hari Barisan di Kota Padang?
2. Menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja pada PT

Batang Hari Barisan di Kota Padang?

3. Menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi pada PT Batang Hari Barisan di Kota Padang?
4. Menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada PT Batang Hari Barisan di Kota Padang?
5. Menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja pada PT Batang Hari Barisan di Kota Padang?
6. Menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening terhadap Kinerja pada PT Batang Hari Barisan di Kota Padang?
7. Menganalisis pengaruh Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening terhadap Kinerja pada PT Batang Hari Barisan di Kota Padang?

1.5 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan Rumusan masalah penelitian bertujuan untuk menemukan bukti empiris atas hal-hal sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja pada PT Batang Hari Barisan di Kota Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen

Organisasi pada PT Batang Hari Barisan di Kota Padang.

3. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi pada PT Batang Hari Barisan di Kota Padang.
4. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja pada PT Batang Hari Barisan di Kota Padang.
5. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja pada PT Batang Hari Barisan di Kota Padang.
6. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening terhadap Kinerja pada PT Batang Hari Barisan di Kota Padang.
7. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening terhadap Kinerja pada PT Batang Hari Barisan di Kota Padang.

1.6 Manfaat Penelitian

1 Teoritis

- a. Bagi perusahaan, Sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan Kinerja karyawan dengan cara memperhatikan Komitmen Organisasi sebagai pengaruhnya dan juga



memperhatikan Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi yang diterima oleh karyawan

- b. Bagi pihak akademik, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kepustakaan dan menyajikan informasi mengenai Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kinerja.

2 Praktis

- a. Bagi penulis, diharapkan mampu menambah pengetahuan dan kesiapan penulis bila nantinya terjun ke dunia kerja dan memperluas pengetahuan terutama yang berhubungan antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi dan Kinerja karyawan.
- b. Bagi pihak luar, penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam melaksanakan penelitian berikutnya.