

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Kualitas sumber daya manusia menjadi hal penting diperhatikan dan prioritas utama bagi suatu organisasi maupun intitusi dan perusahaan. Sumber daya manusia menjadi salah satu penentu dalam kemajuan, perkembangan dan keberhasilan dari organisasi. Sehingga pada hakikatnya sumber daya manusia diyakini dapat pembuat rencana guna mencapai tujuan dari suatu organisasi.

Sumber daya manusia merupakan asset terpenting pada setiap organisasi atau perusahaan, sehingga dapat dipahami bahwa segala potensi dari sumber daya manusia mampu dimanfaatkan dalam mencapai keberhasilan terhadap tujuan perusahaan. Salah satu perusahaanya adalah PT Batang Hari Barisan, sesuai dengan *Visi* nya adalah menjadi prosesor karet alam terbaik didunia, baik dalam proses produksi maupun dalam kualitas serta menjadi pilihan utama pelanggan karet alam internasional. *Misi* nya adalah melalui penerapan manajemen sistem mutu ISO 9001 Versi 2000 secara konsisten dan sistematis serta komitmen dari pimpinan dan keterlibatan seluruh karyawan untuk tercapainya efisiensi dan kelancaran disemua tahapan proses produksi.

Sesuai dengan visi dan misinya dari PT. Batang Hari Barisan maka dapat terlihat bahwa dalam mencapai keberhasilan dari PT Batang Hari Barisan komitmen organisasi dianggap penting dan penentu dalam mencapai keberhasilan dari perusahaan.

Berdasarkan hasil survey awal yang dilakukan dengan wawancara dan observasi langsung kelapangan terhadap karyawan PT Batang Hari Barisan, mengungkapkan bahwa terdapatnya perbedaan gaji antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap, dimana ternyata gajinya tidak ada 1/3 dari gaji karyawan tetap digolongan terendah, yaitu Rp.1.000.000 bahkan ada yang kurang. Padahal mereka juga memiliki masa kerja yang cukup lama di PT Batang Hari Barisan 10 sampai 20 tahun, serta mereka juga menjadi ujung tombak kerja dilapangan.

Kemudian karyawan tersebut juga mengungkapkan bahwa masih banyak nya dari karyawan yang lain yang tidak betah untuk lama bekerja di PT. Batang Hari Barisan, masih banyak yang berpindah kerja ditempat perusahaan lain yang lebih menjanjikan dengan ketimbang mereka tetap bertahan diperusahaan.

Dengan adanya perbedaan tersebut, tentu ini menjadi fenomena yang harus diperhatikan PT Batang Hari Barisan terhadap karyawannya, karena tingkat kinerja yang tidak mencapai target, waktu kerja yang berlebihan, beban kerja yang tinggi, penerimaan gaji yang tidak sesuai. Dengan demikian maka akan timbulnya niat dan keinginan dari karyawan untuk meninggalkan organisasi untuk mencari tempat kerja yang lainnya. Ini membuktikan masih rendahnya tingkat komitmen organisasi, penerapan pemimpin yang kurang efektif terhadap karyawan, tentu akan berpengaruh terhadap budaya kerja dan kinerja karyawan yang kurang optimal. Maka dari itu dapat dikatakan bahwa masih rendahnya tingkat komitmen organisasi yang ada di PT Batang Hari Barisan.

**Tabel 1.1**  
**Analisa Data Kinerja Karyawan**  
**PT. Batang Hari Barisan 2020**

No	Bulan	Rata-rata
1	Januari	83.22
2	Februari	83.23
3	Maret	83.28
4	April	83.31
5	Mei	83.29
6	Juni	83.35
7	Juli	83.47
8	Agustus	83.52
9	September	83.50
10	Oktober	83.44
11	November	83.47
12	Desember	83.52
<b>Jumlah</b>		<b>1000.6</b>
<b>Rata-rata</b>		<b>83.38</b>

Sumber: Data Karyawan PT. Batang Hari Barisan 2020

Berdasarkan pada tabel 1.1 diatas terlihat bahwa untuk data analisa data kinerja karyawan PT. Batang Hari Barisan periode Januari sampai Desember 2020 terlihat sebagai berikut :

- a. Analisa data kinerja karyawan pada bulan januari dengan nilai rata-rata 83.22
- b. Analisa data kinerja karyawan pada bulan februari dengan nilai rata-rata 83.23
- c. Analisa data kinerja karyawan pada bulan maret dengan nilai rata-rata 83.28
- d. Analisa data kinerja karyawan pada bulan april dengan nilai rata-rata 83.31
- e. Analisa data kinerja karyawan pada bulan mei dengan nilai rata-rata 83.29

- f. Analisa data kinerja karyawan pada bulan juni dengan nilai rata-rata 83.35
- g. Analisa data kinerja karyawan pada bulan juli dengan nilai rata-rata 83.47
- h. Analisa data kinerja karyawan pada bulan agustus dengan nilai rata-rata 83.52
- i. Analisa data kinerja karyawan pada bulan september dengan nilai rata-rata 83.50
- j. Analisa data kinerja karyawan pada bulan oktober dengan nilai rata-rata 83.44
- k. Analisa data kinerja karyawan pada bulan november dengan nilai rata-rata 83.47
- l. Analisa data kinerja karyawan pada bulan desember dengan nilai rata-rata 83.52

Berdasarkan analisa data karyawan PT Batang Hari Barisan periode januari sampai desember 2020 diatas dapat dikemukakan bahwa adanya variasi rata-rata yang dimiliki karyawan mulai dari bulan januari sampai dengan bulan desember 2020, dan secara rata-rata keseluruhan yang diperoleh adalah 83.38.

Salah satu faktor yang menjadi penentu keberhasilan suatu perusahaan adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota/organisasi, komitmen organisasi mempengaruhi apakah pekerja tetap tinggal sebagai anggota atau mencari pekerjaan baru. Komitmen organisasi merupakan tingkatan dimana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi didalamnya **(Wibowo, 2016)**.

Menurut (**Admojo, 2017**) komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Selain komitmen organisasi kepemimpinan juga diperlukan dalam sebuah perusahaan menurut (**Fonseca et al, 2020**) gaya kepemimpinan yang terjadi dalam organisasi pemimpin dikatakan berhasil jika ia mampu menjadi pencipta atau pengemudi bawahannya dengan menciptakan suasana kerja yang dapat memacu pertumbuhan dan perkembangan kinerja bawahannya.

Menurut (**Martanto, 2019**) kepemimpinan transformasional adalah seorang pemimpin yang mampu mempengaruhi orang-orang disukainya demi mencapai tujuan dan juga seorang pemimpin yang mampu mengubah nilai-nilai pribadi anggota demi mendukung visi dan tujuan dari organisasi demi membangun iklim kepercayaan antara pemimpin dan bawahan.

Kemudian selain dari komitmen organisasi dan kepemimpinan transformasional yang dibutuhkan sebuah perusahaan, budaya organisasi juga perlu baik di sebuah perusahaan, menurut (**Kozielski, 2017**) mengemukakan budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai seperangkat nilai yang dibagikan oleh organisasi anggota yang dibentuk oleh suatu kelompok, dan diperlakukan operasi dan integrasi internal. Karena mereka memberikan hasil positif untuk waktu yang lama dan dianggap sebagai cara yang efektif dalam berperilaku, merasa, dan berpikir.

Selanjutnya yang terpenting yang dibutuhkan adalah bagaimana peningkatan dari kinerja karyawan. (**Mangkunegara, 2017**) mengemukakan kinerja karyawan

sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut **(Supriyadi, 2019)** kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya kinerja juga dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh **(Hoover, 2015)** menemukan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Selanjutnya penelitian **(Patiar, 2016)** juga menemukan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Selain kepemimpinan transformasional mempengaruhi komitmen organisasi, budaya organisasi juga mampu mempengaruhi komitmen organisasi. Penelitian **(Jain, 2015)** menemukan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Sejalan dengan penelitian **(Harwiki, 2016)** juga menemukan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Selanjutnya yang mampu mempengaruhi komitmen organisasi selain kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi, kinerja karyawan juga mempengaruhi komitmen organisasi. Penelitian **(Eliyana, 2019)** menemukan kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya (**Djuraidi, 2020**) menemukan dalam hasil penelitiannya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian (**Muis, 2018**) menemukan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik budaya organisasi maka semakin baik kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian (**Meutia, 2019**) juga menemukan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian (**Nazir, 2017**) menemukan kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. (**Qadariah, 2019**) kinerja karyawan juga sebagai mediasi terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan latar belakang masalah dan penelitian terdahulu tersebut maka peneliti tertarik melakukan sebuah penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT Batang Hari Bariasan”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Dalam kajian-kajian sumber daya manusia banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi, maka identifikasi masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Tidak adanya gaya kepemimpinan transformasional yang mempengaruhi kinerja karyawan

2. Tidak efektifitasnya budaya dalam organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan
3. Kurangnya komitmen organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan
4. Kurang baiknya lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
5. Rendahnya kinerja karyawan sehingga tidak sesuai dengan aspek pekerjaan.
6. Lingkungan kerja yang kurang menarik dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
7. tidak adanya gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan komitmen organisasi yang tinggi pada perusahaan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan
8. Masih rendahnya komitmen karyawan terhadap organisasi
9. Tingkat kualitas kerja yang rendah
10. Budaya kerja tidak sejalan dengan aspek pekerjaan

### **1.3 Batasan Masalah**

Dapat terlihat dalam permasalahan yang diteliti agar lebih fokus dan tidak melebar, maka diperlukan adanya pembatasan dari sebuah masalah. Dengan identifikasi masalah yang ada maka peneliti lebih fokus kepada permasalahan pengaruh variabel kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dengan kinerja karyawan sebagai variabel intervening pada PT Batang Hari Barisan.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, untuk mempermudah penganalisaan dalam penelitian ini, penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi pada PT Batang Hari Barisan?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT Batang Hari Barisan?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada PT Batang Hari Barisan?
4. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Batang Hari Barisan?
5. Bagaimana pengaruh kinerja karyawan terhadap komitmen organisasi pada PT Batang Hari Barisan?
6. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dengan kinerja karyawan sebagai variabel intervening pada PT Batang Hari Barisan?
7. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dengan kinerja karyawan sebagai variabel intervening pada PT Batang Hari Barisan?

## **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi pada PT Batang Hari Barisan
2. Mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT Batang Hari Barisan
3. Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada PT Batang Hari Barisan
4. Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Batang Hari Barisan
5. Mengetahui pengaruh kinerja karyawan terhadap komitmen organisasi pada PT Batang Hari Barisan
6. Mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dengan kinerja karyawan sebagai variabel intervening pada PT Batang Hari Barisan?
7. Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dengan kinerja karyawan sebagai variabel intervening pada PT Batang Hari Barisan?

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Organisasi

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang berharga mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan penerapan kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, kinerja karyawan serta pengaruhnya terhadap komitmen organisasi.

2. Bagi Penulis

Untuk mempelajari serta memahami disiplin ilmu dibidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pelaksanaan dan, penerapan kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan kinerja karyawan pengaruhnya terhadap komitmen organisasi, sekaligus melakukan penelitian secara langsung dilapangan, sehingga hasil ilmu yang telah diperoleh penulis pada bangku perkuliahan juga bisa diterapkan dilapangan.

3. Bagi Universitas

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