

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan juga tidak bisa dipisahkan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mencapai keberhasilan dan tujuan dari suatu organisasi, Sumber daya manusia mendukung organisasi dengan karya dan keahlian yang dimilikinya. Hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan yaitu perilaku karyawannya, bentuk dari perilaku karyawan ini yaitu komitmen organisasi karyawan. Komitmen organisasi sebagai suatu keadaan psikologis yang di karakteristikkan dengan meyakini dan menerima tujuan serta nilai-nilai yang dimiliki oleh organisasi, kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh demi organisasi, mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi akan membuat karyawan loyal dan bersedia menjadi bagian dari organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

PT Sumaterajaya Agrolestari merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan pengolahan sawit dan mengelolanya sehingga sawit tersebut dapat dijual dalam bentuk *Crude Palm Oil(CPO)*. Berlokasi di Kecamatan Silaut Kabupaten Pesisir Selatan Provinsi Sumatera Barat dengan luas

perkebunan 5.215.980 hektar dan perharinya dapat memproduksi 600-700 ton sawit. . Rendahnya komitmen organisasi karyawan PT Sumatera jaya Agro lestari disebabkan karena masih rendahnya kesadaran karyawan akan pentingnya komitmen organisasi yang terdapat didalam perusahaan. Dengan seringnya karyawan absen dan komitmen yang rendah menyebabkan tingginya tingkat trunover karyawan di PT Sumatera jaya Agro lestari.

Tabel 1.1

Data *Turnover* Karyawan PT. Sumatera Jaya Agro Lestari
Bulan Januari – Desember Tahun 2020

Bulan	Karyawan masuk (orang)	Karyawan keluar(orang)	Jumlah karyawan
Januari	2	-	122
Februari	-	4	118
Maret	-	-	118
April	-	3	115
Mei	-	-	115
Juni	3	-	118
Juli	-	-	118
Agustus	-	4	114
September	-	4	110
Oktober	-	-	110
November	-	3	107
Desember	-	7	100

Sumber : PT. Sumatera Jaya Agro Lestari

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa semenjak bulan januari sampai desember selama tahun 2020 terdapat *Turnover* karyawan Pt.Sumatera Jaya Agro Lestari .selama satu tahun terakhir ,turnover tertinggi terjadi pada bulan desember yaitu sebanyak 7 orang karyawan keluar.Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan dengan pihak PT.Sumatera Jaya Agro Lestari Kecamatan Silaut Kabupaten Pesisir Selatan hal ini terjadi karena kebanyakan dari mereka merasa

kurang puas atas gaji dan apresiasi dari perusahaan atas kontribusi mereka terhadap perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan tersebut memiliki kepuasan kerja dan komitmen organisasional yang rendah, sehingga berdampak pada tingginya tingkat turnover pada perusahaan. Dengan rendahnya tingkat komitmen organisasi karyawan PT Sumatera Jaya Agro Lestari akan membuat mereka menjadi lambat dan lalai akan tanggung jawab yang dimilikinya dalam menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan PT Sumatera Jaya Agro Lestari dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Karena karyawan yang puas akan pekerjaannya akan lebih berkomitmen terhadap organisasi dan begitupun sebaliknya jika komitmen organisasi karyawan yang rendah dapat membuat karyawan tidak mengindahkan peraturan yang ada, mereka akan sering absen dengan pekerjaannya karena belum semua karyawan memiliki kesediaan untuk berkorban demi perusahaan. Untuk itu pemimpin harus memperhatikan sikap para karyawannya yang tidak menaati peraturan yang telah dibuat untuk tercapainya tujuan organisasi. Karena gaya kepemimpinan yang dijalankan seorang pemimpin dapat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan.

(Tarman, 2019) Komitmen organisasional didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana karyawan mengaitkan dirinya pada organisasi tertentu dan sasaran-sasarannya, dan berharap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

Iklm organisasi merupakan suatu gambaran dari karakteristik organisasi yang membedakan sebuah organisasi dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi atau pemahaman cara pandang dari masing-masing anggota dalam memandang organisasi. Iklm organisasi merupakan faktor penentu kepuasan kerja dan juga faktor penting yang menentukan kehidupan suatu organisasi yang ada di dalam suatu perusahaan. Iklm organisasi yang terbentuk akan mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja. **(Unud, 2017)** Iklm Organisasi dapat didefinisikan sebagai pembagian persepsi dari apa yang dirasakan dan apa yang didapat di dalam organisasi.

Karakteristik lingkungan kerja yang kurang nyaman dapat membuat karyawan malas untuk melakukan pekerjaannya dan kurang disiplin dalam masuk kerja ini bisa menyebabkan tingkat absensi yang tinggi dan juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja dan menghambat pertumbuhan organisasi. perusahaan harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi para karyawannya agar dapat bekerja dengan baik sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dengan lingkungan kerja yang tidak nyaman akan menyebabkan tingkat kepuasan kerja rendah hal ini disebabkan karena karyawan akan melihat pekerjaannya sebagai suatu hal yang membosankan sehingga mereka akan bekerja secara asal-asalan. Karyawan yang bekerja di PT Sumatera jaya Agro lestari mengharapkan kepuasan kerja dari tempat mereka bekerja.

(Gusti & Adnyani, 2018) pemimpin adalah orang yang mempunyai tugas untuk mengarahkan dan membimbing bawahan dan mampu memperoleh

dukungan bawahan sehingga dapat menggerakkan bawahan ke arah pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan.

Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu (**Utama, 2017**). Dalam suatu organisasi atau perusahaan dipengaruhi oleh perilaku kepemimpinan yang berkepentingan dalam kelompoknya. perilaku kepemimpinan yang ada di dalam organisasi atau perusahaan dapat mempengaruhi organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung karena merupakan akibat dari adanya kemampuan dari gaya kepemimpinan dipengaruhi oleh perilaku organisasi karyawan atau hasil yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

(**Lestari & Ilyas, 2019**) kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan positif terhadap pekerjaan mereka yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memegang perasaan positif terhadap pekerjaan mereka, sementara orang yang tidak puas memegang perasaan negatif terhadap pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja menurut (**I Wayan Arya Lantara, 2018**)“merupakan sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaannya”. Kepuasan kerja menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dengan imbalan yang disediakan pekerjaan. Kepuasan atau ketidakpuasan karyawan

tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Apabila yang didapat karyawan lebih rendah dari yang diharapkan, maka akan menyebabkan karyawan tidak puas. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan kerja yaitu : jenis pekerjaan, rekan kerja, tunjangan, perlakuan yang adil, keamanan kerja, peluang menyumbang gagasan, gaji, dan kesempatan berkembang.

Penelitian yang dilakukan oleh **(Tarman, 2019)** membahas hubungan antara iklim organisasional dengan komitmen organisasional pada perusahaan industry telekomunikasi di Malaysia. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara dimensi iklim organisasional dan komitmen organisasional. Penelitian yang dilakukan oleh **(Dimas Saifunurmazah, Grace Tianna Solovida, 2018)** menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara komponen leadership dan komitmen organisasional serta komponen dari leadership bisa memprediksikan komitmen organisasional.

Penelitian yang dilakukan oleh **(Astina & Sriathi, 2016)** mengenai hubungan antara iklim organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi di Industri Telekomunikasi Thailand, hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Iklim Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT Sumatera Jaya Agro Lestari Kecamatan Silaut Kabupaten Pesisir Selatan)”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, Maka dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian sebagai berikut :

1. Karakteristik lingkungan tempat kerja karyawan yang kurang nyaman.
2. Masih rendahnya kesadaran karyawan akan komitmen suatu organisasi.
3. Efisiensi dan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu masih kurang .
4. Lingkungan kerja yang kurang nyaman dapat membuat rendahnya kepuasan karyawan terhadap tempat mereka bekerja.
5. Masih rendahnya pertanggung jawaban karyawan terhadap pekerjaannya selesai tepat waktu.
6. Masih kurang nya kedisiplinan karyawan dalam masuk kerja.
7. Masih kurang nya perhatian pimpinan terhadap sikap karyawan yang kurang patuh.

1.3 Batasan Masalah

Untuk mencapai sasaran dan terarahnya penulisan penelitian ini maka penulis membatasi masalah ini dengan “Pengaruh Iklim Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Studi PT Sumatera jaya Agro Lestari “.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasi Studi Pada PT Sumatera Jaya Agro lestari Kecamatan Silaut Kabupaten Pesisir Selatan.
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi Studi Pada PT Sumatera Jaya Agro lestari Kecamatan Silaut Kabupaten Pesisir Selatan.
3. Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja Studi Pada PT Sumatera Jaya Agro lestari Kecamatan Silaut Kabupaten Pesisir Selatan.
4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja Studi Pada PT Sumatera Jaya Agro lestari Kecamatan Silaut Kabupaten Pesisir Selatan.
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi Studi Pada PT Sumatera Jaya Agro lestari Kecamatan Silaut Kabupaten Pesisir Selatan.
6. Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening Studi Pada PT Sumatera Jaya Agro lestari Kecamatan Silaut Kabupaten Pesisir Selatan.
7. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening Studi Pada PT Sumatera Jaya Agro lestari Kecamatan Silaut Kabupaten Pesisir Selatan.

1.5 Tujuan dan Manfaat penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasi Studi Pada PT Sumatera Jaya Agro lestari Kecamatan Silaut Kabupaten Pesisir Selatan.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi Studi Pada PT Sumatera Jaya Agro lestari Kecamatan Silaut Kabupaten Pesisir Selatan.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja Studi Pada PT Sumatera Jaya Agro lestari Kecamatan Silaut Kabupaten Pesisir Selatan.
4. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja Studi Pada PT Sumatera Jaya Agro lestari Kecamatan Silaut Kabupaten Pesisir Selatan.
5. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi Studi Pada PT Sumatera Jaya Agro lestari Kecamatan Silaut Kabupaten Pesisir Selatan.
6. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening Studi Pada PT Sumatera Jaya Agro lestari Kecamatan Silaut Kabupaten Pesisir Selatan.
7. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening

Studi Pada PT Sumatera Jaya Agro lestari Kecamatan Silaut Kabupaten Pesisir Selatan.

1.5.2 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini memberi masukan untuk perusahaan bahwa iklim organisasi dan gaya kepemimpinan akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan juga sebagai acuan untuk meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi perusahaannya.

2. Bagi Peneliti

Bagi Peneliti Sebagai media untuk memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan bagi peneliti. Memberikan gambaran pelaksanaan teori dalam dunia kerja nyata.

3. Bagi Akademis

Hasil penelitian yang diharapkan dapat membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu, terutama yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

4. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan referensi untuk penelitian yang akan datang sehingga akan membantu untuk mempercepat dan melengkapi penelitian yang diperlukan selanjutnya.