

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Seiring dengan kemajuan zaman, perusahaan dituntut mampu menyesuaikan diri serta terus melakukan perubahan-perubahan. Dalam era perubahan ini peran sumber daya manusia sangat penting karena sumber daya manusia yang baik akan menciptakan kinerja yang optimal.

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan, oleh karena itu sumber daya manusia sangat memerlukan perhatian yang lebih besar. Dikarenakan, yang bisa menentukan serta memprediksi keberhasilan maupun kegagalan dari strategi yang telah ditentukan ialah manusia itu sendiri

Menurut Hasibuan (2002) sumber daya manusia merupakan suatu seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja supaya efektif dan efisien . membantu mewujudkan tujuan organisasi

Perusahaan tentu akan menuntut karyawannya untuk bekerja dengan baik dan maksimal begitupun karyawan memiliki harapan yang akan didapat dari perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan maupun organisasi, sesuai dengan wewenang atau tugas yang diberikan dalam mencapai suatu visi dan misi perusahaan yang tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral etika (Busro, 2018). Terciptanya kinerja yang baik dari setiap karyawan tentunya peran pemimpin juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawannya.

Kinerja akan berjalan dengan baik dan teratur ketika adanya pemimpin yang bisa melakukan kepemimpinan dengan baik sesuai gaya kepemimpinan yang diterapkan di setiap perusahaan. Gaya kepemimpinan menurut Hasibuan (2016) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah

kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal.

Selain kepemimpinan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah komitmen organisasi. Keterkaitan karyawan terhadap organisasi tempatnya bekerja dikenal dengan istilah komitmen organisasi. Sebagai definisi yang umum, Luthas mengartikan komitmen organisasional sebagai sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagai mana seorang organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya (Setiadi (2004)).

Menurut Gibson (2005) komitmen seseorang melibatkan tiga sikap yaitu identifikasi dengan tujuan organisasi, perasaan terhadap keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi, dan perasaan loyalitas terhadap organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa tidak adanya komitmen dari para anggota organisasi dapat mengurangi efektifitas organisasi dan menurunnya produktivitas kerja. Karyawan yang mempunyai komitmen akan memberikan hasil kerja yang baik dan loyalitas terhadap organisasi. Dengan demikian komitmen yang tinggi dari karyawan dapat meningkatkan dan mempengaruhi kinerja organisasi.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam dunia kerja kepuasan kerja juga sangat berpengaruh dalam mengukur kinerja pegawai ataupun karyawan. Kepuasan kerja dapat diukur dari tingkat pekerjaan tersebut. Seperti yang diungkapkan oleh Putu (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja dan kinerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan, artinya bahwa semakin tinggi kepuasan yang diterima karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang tinggi pula.

Penelitian ini mengambil objek pada PT. Mitsubishi Mahligai Puteri Berliana Motors. Berdasarkan hasil observasi awal dengan salah satu karyawan PT. Mitsubishi Mahligai Puteri Berliana Motors bahwa tercapainya suatu keberhasilan kinerja para karyawan didukung oleh adanya pengaruh

kepemimpinan yang sangat baik penjelasan dari karyawan tersebut memperlihatkan adanya suatu permasalahan yang berkenaan dengan adanya gaya kepemimpinan yang kurang baik dimana sosok pemimpin nya dalam mempi para karyawan selama ini kurang baik terutama pada pola komunikasi yang kurang jelas yang membuat para karyawan PT. Mahligai Puteri Berliana Motors terjadi ke salah pahaman terhadap kepemimpinan. Akibat dari permasalahan tersebut, terjadi banyak kesenjangan antara karyawan dengan pimpinan. Sehingga dapat menurunkan hasil kerja para karyawan.

Komitmen organisasi yang tinggi adalah dalam bekerja seorang karyawan PT. Mitsubishi Mahligai Puteri Berliana Motors bertanggung jawab seperti dijadwalkan berangkat kerja jam 07.30 wib harus kumpul di kantor, maka karyawan yang sudah di jadwalkan harus datang tepat waktu. Selain itu karyawan PT. Mitsubishi Mahligai Puteri Berliana Motors sewaktu dilapangan kerjanya satu tim, jadi satu sama lain harus kompak dan jika ada kendala bisa di tangani bersama-sama. Akan tetapi terdapat indikasi rendah nya komitmen organisasi yaitu seorang karyawan diberikan tugas kerja disalah satu daerah, jadi seharusnya dijadwalkan berangkat jam 07.30 wib itu harus kumpul di kantor, dan karyawan tersebut telat datang ke kantor dan hal ini bisa menimbulkan resiko dengan rekan-rekan kerja lain nya. Alasan alasan yang terjadi dilapangan, yang telat berangkat kerja adalah karena bergadang, anggap pekerjaan ini santai, maupun yang sudah berumah tangga biasanya mengurus rumah tangga jadi hal ini yang membuat komitmen rendah. Karena waktu memberikan kesan profesionalnya perusahaan terhadap klien. Kemudian masalah tidak mengindahkan nilai-nilai dalam tm tersebut antara lain nilai kekeluargaan, karena masih banyak karyawan yang canggung dan lebih mementingkan diri sendiri dibandingkan kepentingan tim. Begitu juga dalam masalah kenyamanan dalam tim tersebut, karena merasa bahwa apa yang berikan dan lakukan untuk tim tidak setimpal dengan hasil yang di dapatkan dari tim. Hal itu yang membuat beberapa dari mereka merasa tidak betah dan ingin meninggalkan tim bahkan perusahaan tersebut.

Demikian juga peneliti mendapatkan hasil observasi tentang kepuasan kerja. Dalam dunia pekerjaan, karyawan berkontribusi kepada perusahaan berupa kemampuan, ketrampilan, tenaga, dan psikis. Sedangkan perusahaan harus memberikan imbalan sebagai bentuk simbiosis mutualisme. Akan tetapi beberapa keluhan karyawan PT. Mitsubishi Mahligai Puteri Berliana Motors karena perusahaan tidak akan membayar upah apabila tidak menjual produk. Jadi apabila karyawan tidak mengeluarkan satu produk walaupun mereka bekerja setiap hari dari pagi hari sampai sore hari dengan mengeluarkan tenaga yang ekstra tetapi tidak mengeluarkan produk satupun maka mereka tidak akan mendapatkan upah. Oleh karena itu banyak karyawan yang meninggalkan perusahaan. Karena banyak dari mereka yang harus membiayai keluarganya dan banyak yang harus dikeluarkan untuk bertahan hidup.

Dari beberapa penjelasan masalah di atas maka peneliti tertarik terhadap masalah kepemimpinan, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja. Maka peneliti mengambil judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”

## B. Identifikasi dan Rumusan Masalah

### a. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka identifikasi masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Pemimpin masih kurang baik dalam berkomunikasi.
2. Masih banyak karyawan yang disiplin kerjanya kurang.
3. Adanya kinerja karyawan yang kurang.
4. Kurangnya *feedback* perusahaan terhadap karyawan.

### b. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah penelitian tersebut, maka dapat dirumuskan pertanyaan – pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Mitsubishi Mahligai Puteri Berliana Motors?

2. Apakah pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja PT. Mitsubishi Mahligai Puteri Berliana Motors?
3. Apakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitsubishi Mahligai Puteri Berliana Motors?
4. Apakah gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan kepuasan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Mitsubishi Mahligai Puteri Berliana Motors?

### C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Mitsubishi Mahligai Puteri Berliana Motors.
2. Menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja PT. Mitsubishi Mahligai Puteri Berliana Motors.
3. Menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitsubishi Mahligai Puteri Berliana Motors.
4. Menguji pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan kepuasan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Mitsubishi Mahligai Puteri Berliana Motors.

### D. Manfaat Penelitian

Apabila tujuan penelitian ini dapat dicapai, maka penelitian berharap hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

#### 1. Manfaat Teoritis

##### a. Bagi peneliti

Sebagai pengetahuan lebih mendalam terkait pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu dapat mempelajari antara teoro dan fakta-fakta yang ada di lapangan.

b. Bagi Akademis

Penelitian ini dapat menjadi sarana pendukung untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan dapat dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya khususnya terkait pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Peneliti

Mampu mengaplikasikan pengetahuan yang telah ditetapkan dalam pembelajaran untuk melaksanakan penelitian dan mendapatkan hasil dari peneliti.

b. Bagi Perusahaan

Diharapkan sebagai bahan pertimbangan, serta masukan bagi pihak manajemen perusahaan khususnya untuk PT. Mitsubishi Mahligai Puteri Berliana Motors.

