

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) di dalam setiap perusahaan merupakan hal yang penting. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya melalui usaha kooperatif. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat Harsono (2018).

Menurut Syahrum (2016) sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Karyawan atau karyawan di suatu organisasi atau perusahaan merupakan unsur yang penting karena karyawan atau karyawan sangat menentukan maju atau tidaknya perusahaan tersebut. Pada bisnis, perusahaan dituntut untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi demi kemajuan perusahaan.

Menurut Maria (2019) Kinerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu syarat dalam pencapaian visi dan misi perusahaan. Pencapaian visi dan misi tersebut tidak lain adalah dari mengelolah sumber daya manusia yang berpotensi agar dapat meningkatkan hasil kinerjanya. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan

kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tegantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya Maria (2019).

Manajemen kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Berdasarkan pendapat Ali, et al. (2019), bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkret dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Menurut Azahraty et al. (2018), kepemimpinan merupakan suatu perilaku yang dapat dilakukan untuk mengordinasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu, jadi kepemimpinan adalah standar perilaku seseorang yang digunakan untuk mempengaruhi orang lain seperti yang diinginkan. Seorang pemimpin yang efektif harus responsif terhadap perubahan dan mampu menganalisis kekuatan dan kelemahan sumber daya manusianya untuk memaksimalkan kinerja organisasi dan menyelesaikan masalah dengan tepat. Penelitian yang dilakukan Andayani, et al. (2019) yaitu kepemimpinan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil penelitian dari Luhur (2014) bahwa kepemimpinan berdampak negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Komitmen organisasi adalah perasaan keterkaitan atau keterikatan psikologis dan fisik karyawan terhadap organisasi tempat ia bekerja atau organisasi dimana ia menjadi anggotanya. Keterkaitan psikologis artinya karyawan merasa senang dan bangga bekerja untuk atau menjadi anggota organisasi. Keterkaitan atau keterikatan tersebut mempunyai tiga bentuk mematuhi norma, nilai – nilai dan peraturan organisasi, mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan internalisasi norma, nilai – nilai dan peraturan organisasi Kristine (2017).

Setelah melakukan wawancara dengan 12 karyawan dari 40 karyawan PT Hamparan Indah Rejeki (TS SOLUTION) pada saat survei langsung diperusahaan. Peneliti mendapatkan beberapa permasalahan yang mengakibatkan penurunan kinerja karyawan yaitu karena pemimpin masih kurang dalam memperhatikan karyawan sehingga masih terdapat karyawan yang bersikap tidak peduli dengan pekerjaannya dan pemimpin kurang dalam mengkoordinasikan pekerjaannya, sehingga banyak karyawan tersebut lalai dalam pekerjaan serta masih ada karyawan yang mengulur waktu kerja serta memperpanjang waktu istirahatnya dalam bekerja. Kemudian untuk komitmen kerja disana masih belum sesuai dengan kenyataan karena masih terdapat karyawan yang diberikan tugas atas kepercayaan perusahaan masih dapat dilanggar sehingga pemimpin memberikan sanksi bila pelanggaran tersebut disengaja oleh karyawannya. Hal ini yang menyebabkan karyawan memiliki hasil kerja yang kurang maksimal.

Tabel 1.1 Data karyawan Masuk dan Keluar PT Hamparan Indah Rejeki

Tahun	Masuk	Keluar	Persentase keluar
2018	5	2	0,4%
2019	10	4	0,9%
2020	5	2	0,4%
2021	5	1	0,2%
2022	2	5	0,4%

(Sumber: Data PT Hamparan Indah Rejeki)

Berdasarkan data karyawan masuk dan keluar di PT Hamparan Indah Rejeki selama lima tahun terakhir sesuai dengan tabel 1.1 menunjukkan peningkatan karyawan yang keluar, hal ini tentunya dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan banyaknya tenaga kerja yang keluar tentunya perusahaan akan kehilangan karyawan yang sudah berpengalaman dan dilain pihak karyawan mendapat karyawan baru yang kemungkinan belum berpengalaman, kondisi ini jelas akan merugikan perusahaan karena dapat menurunkan kinerja pada perusahaan.

Untuk menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan dalam mendukung pencapaian visi dan misi perusahaan, Penelitian mengenai perilaku kepemimpinan dan komitmen kerja berdampak pada kinerja karyawan PT Hamparan Indah Rejeki (TS SOLUTION) memiliki makna penting dalam memberikan kinerja yang baik terhadap perusahaan. Dalam penelitian ini, peneliti bermaksud melakukan penelitian dengan judul **“Perilaku Kepemimpinan Dan Komitmen Kerja Berdampak Pada Kinerja Karyawan PT Hamparan Indah Rejeki (TS SOLUTION)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah perilaku kepemimpinan berdampak pada kinerja karyawan PT Hamparan Indah Rejeki?
2. Apakah komitmen kerja berdampak pada kinerja karyawan PT Hamparan Indah Rejeki?
3. Apakah secara simultan perilaku kepemimpinan dan komitmen kerja berdampak pada kinerja karyawan PT Hamparan Indah Rejeki?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan manganalisis apakah perilaku kepemimpinan berdampak pada kinerja karyawan pada PT Hamparan Indah Rejeki.
2. Untuk mengetahui dan manganalisis apakah komitmen kerja berdampak pada kinerja karyawan pada PT Hamparan Indah Rejeki.
3. Untuk mengetahui dan manganalisis apakah secara simultan perilaku kepemimpinan dan komitmen kerja berdampak pada kinerja karyawan pada PT Hamparan Indah Rejeki ?

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat penelitian diantaranya sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Menambah wawasan dan ilmu pengetahuan tentang pengaruh kepemimpinan dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Hamparan Indah Rejeki, serta menambah pengalaman dalam menguji dan membandingkan antara teori dan kondisi realitas yang ditemukan di lapangan.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat menjadi salah satu sumber informasi untuk meningkatkan kembali terhadap manajemen sumber daya manusia kaitannya mengenai kepemimpinan, komitmen kerja dan kinerja karyawan.

3. Bagi Akademisi

Diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan mengenai kepemimpinan, komitmen kerja dan kinerja karyawan serta dapat memperluas dan memperdalam wawasan serta pengetahuan dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia yang telah penulis dapatkan dalam perkuliahan.

1.5 Sistematika Tugas Akhir

Untuk mengetahui secara keseluruhan isi dari skripsi ini, maka disusun suatu sistematika penulisan skripsi sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Berisi latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Berisi gambaran umum teori terkait variabel independen dan dependen, hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan perumusan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Berisi jenis penelitian, objek penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, operasionalisasi variabel penelitian, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berisi deskripsi data hasil penelitian, variabel independen dan dependen, analisis hasil penelitian, pengujian hipotesis, dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Berisi kesimpulan dan saran