

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Secara umum, perkembangan lingkungan bisnis yang dinamis pada era globalisasi menuntut organisasi untuk bisa beradaptasi dan meningkatkan kinerja secara berkesinambungan. Persaingan yang semakin kompetitif mengharuskan perusahaan mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki, terutama sumber daya manusia sebagai penggerak utama aktivitas organisasi. Keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan kecanggihan teknologi atau besarnya modal, tetapi sangat bergantung pada kualitas pekerja dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh sebab itu, peningkatan kualitas dan pengelolaan sumber daya manusia menjadi faktor strategis dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Kualitas sumber daya manusia tercermin secara langsung melalui kinerja karyawan yaitu tingkat pencapaian hasil kerja baik secara kualitas ataupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan menjadi faktor utama keberhasilan organisasi sebab berpengaruh terhadap produktivitas, efisiensi, serta daya saing perusahaan secara keseluruhan. Karyawan dengan kinerja yang tinggi bisa memberikan kontribusi optimal dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi, sedangkan kinerja yang rendah dapat menghambat efektivitas operasional dan keberlangsungan perusahaan. Oleh sebab itu, kinerja karyawan merupakan variabel yang perlu dikelola secara sistematis oleh manajemen agar

organisasi bisa menghadapi tantangan persaingan bisnis yang semakin kompleks dan mencapai keberhasilan yang berkelanjutan.

Namun, dalam praktiknya, banyak organisasi masih menghadapi permasalahan terkait kinerja karyawan, seperti rendahnya produktivitas, kurangnya inisiatif kerja, serta lemahnya tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Kondisi itu berdampak pada tidak tercapainya target kerja secara maksimal dan menurunkan efektivitas operasional organisasi. Permasalahan kinerja ini menerangkan bahwasanya karyawan belum sepenuhnya bisa bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Kondisi itu menerangkan bahwasanya kinerja karyawan tidak berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang saling berkaitan dalam organisasi.

Dengan memahami kebutuhan serta kebiasaan karyawan, perusahaan dapat menentukan cara yang tepat agar kinerja karyawan maksimal dan tujuan perusahaan tercapai secara efektif (Juni *et al.*, 2024). Hal ini sejalan dengan pandangan Robbins dan Judge (2017) yang menyatakan bahwasanya kesesuaian antara karakteristik individu dan tuntutan pekerjaan akan meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, serta kinerja karyawan secara berkelanjutan. Oleh sebab itu, secara umum terdapat kebutuhan strategis bagi organisasi untuk memperkuat kepemimpinan, membangun perilaku organisasi yang sehat dan meningkatkan komitmen karyawan guna meningkatkan kinerja di tengah perubahan industri yang cepat ini.

Kinerja sendiri mengacu pada tingkat pencapaian tugas-tugas yang membentuk pekerjaan seorang karyawan. Kinerja mencerminkan seberapa baik pekerja memenuhi persyaratan pekerjaan (Pangestu *et al.*, 2022). Penelitian terbaru

oleh Tambak dan Aryati (2023) pada PT Hanna Sejahtera, sebuah perusahaan perkebunan kelapa sawit, menerangkan bahwasanya kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja, dimana peningkatan kebiasaan pemimpin dalam memberikan inspirasi, motivasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif secara langsung meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja pekerja dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan

Menurut Mangkunegara (2021) Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh tingkat disiplin kerja, khususnya dalam hal ketepatan waktu. Ketepatan waktu dalam berhadir kerja, menyelesaikan tugas tepat waktu, serta mematuhi jadwal operasional menjadi hal penting yang mendukung efektivitas kerja dan kelancaran organisasi. Penelitian yang diteliti oleh Anakotta *et al.*, (2024) pada PT Permata Sawit Mas Prafi menerangkan bahwasanya disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dimana tingkat kedisiplinan yang tinggi, terutama terkait kepatuhan terhadap jam kerja dan aturan operasional, bisa meningkatkan efektivitas serta kualitas hasil kerja pekerja dalam mendukung pencapaian target produksi perusahaan.

Hasil serupa juga ditunjukkan oleh Wonua *et al.*, (2023) pada PT Damai Jaya Lestari yang menyatakan bahwasanya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan, terutama dalam memenuhi target pekerjaan dan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Selain itu penelitian lain oleh Wandini *et al.*, (2024) pada pusat penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Kebun Bukit Sentang juga menegaskan

bahwasanya disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dimana peningkatan kedisiplinan yang diikuti dengan motivasi kerja yang baik bisa mencapai tujuan organisasi.

Beberapa penelitian empiris menjelaskan bahwasanya ketepatan waktu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Adelemena *et al.*, (2023) dalam penelitiannya pada PT Tales Inti Sawit menyatakan bahwasanya disiplin kerja tercermin dari ketepatan waktu kehadiran dan penyelesaian tugas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian oleh Sihotang *et al.*, (2022) pada PT Perkebunan Nusantara IV menerangkan bahwasanya kedisiplinan waktu menjadi salah satu indikator penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sebab keterlambatan dalam proses kerja dapat berdampak pada terganggunya alur produksi. Penelitian lain oleh Pratama *et al.*, (2023) pada industri pengelolaan kelapa sawit juga menegaskan bahwasanya ketepatan waktu dalam operasional kerja bisa meningkatkan efisiensi serta kualitas output produksi, sehingga berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja pekerja. Temuan-temuan itu memperkuat hasil observasi awal pada PT Mitra Agrolika Sejahtera Musi Banyuasin bahwasanya meskipun kualitas dan kuantitas kinerja pekerja relatif baik, aspek kedisiplinan masih menjadi permasalahan yang perlu mendapat perhatian serius dari manajemen.

PT Mitra Agrolika Sejahtera Musi Banyuasin merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan dan pengolahan kelapa sawit yang berlokasi di Kecamatan Bayung Lencir, Kabupaten Musi Banyuasin, Sumatera Selatan. Pabrik minyak kelapa sawit di PT Mitra Agrolika Sejahtera Musi Banyuasin sebagai

fasilitas untuk mengolah tandan buah segar yang dihasilkan dari perkebunan perusahaan. pabrik ini mengolah TBS menjadi produk turunan seperti minyak kelapa sawit mentah dan inti sawit. Selain menerima hasil panen dari kebun inti perusahaan, pabrik ini juga menerima pasokan TBS dari masyarakat sekitar.

Berdasarkan observasi awal tentang kinerja karyawan pada PT Mitra Agrolika Sejahtera Musi Banyuasin, ditemukan fenomena bahwasanya pekerja yang lalai dalam ketepatan waktu kehadiran dan kepatuhan terhadap jam kerja, yang berpotensi menghambat kelancaran operasional dan efektivitas kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Berbagai faktor dapat memengaruhi kinerja karyawan diantaranya gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan ini menekankan pada kebiasaan pemimpin dalam memberikan visi yang jelas, menginspirasi, serta memotivasi karyawan untuk bekerja melampaui kepentingan pribadi demi mencapai tujuan organisasi. Bentuk kepemimpinan yang diterapkan (Northouse, 2022).

Pemimpin yang bisa membangun komunikasi yang efektif memberikan dukungan, serta melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan kolaboratif (Yukl, 2020). Hal itu berdampak pada peningkatan semangat karyawan, rasa aman dalam bekerja, serta kualitas kehidupan kerja yang baik. Pada akhirnya, kepemimpinan transformasional berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan dan menjadi faktor penting dalam menentukan tingkat prestasi dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Dalam praktiknya masih sering ditemukan permasalahan terkait kepemimpinan dalam organisasi yaitu belum optimalnya kemampuan pemimpin dalam menginspirasi dan memotivasi pekerja untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi, yang ditandai dengan lemahnya visi bersama, komunikasi yang kurang efektif serta rendahnya perhatian pemimpin terhadap pengembangan individu bawahan. Kondisi ini sering menyebabkan pekerja kurang mempunyai komitmen, kreativitas, dan rasa memiliki terhadap organisasi, sehingga perubahan dan inovasi yang diharapkan tidak berjalan secara maksimal.

Oleh sebab itu, kepemimpinan mempunyai peran besar dalam meningkatkan kinerja pekerja, sikap dan gaya serta perilaku kepemimpinan seorang pemimpin memengaruhi cara karyawan bekerja serta mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang efektif bisa menciptakan kejelasan perasaan dan lingkungan kerja yang kondusif. Disisi lain, perilaku organisasi yang positif seperti kerja sama, komunikasi yang baik dan kepatuhan terhadap aturan turut berperan dalam membentuk kinerja karyawan yang optimal.

Penelitian yang diteliti oleh Akbar *et al.*, (2025) pada PT Kerry Sawit Indonesia menerangkan bahwasanya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Iswanto (2019) pada PT. Perkebunan Nusantara XIII Unit Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Pelaihari, gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian lain oleh Nabihah & Sudiro (2024) menerangkan bahwasanya komunikasi organisasi memperkuat hubungan antara kepemimpinan

transformatif dan kinerja karyawan, sehingga komunikasi yang kurang optimal berpotensi melemahkan dampak kepemimpinan terhadap hasil kerja.

Selain itu, studi internasional peran komunikasi transparan menemukan bahwasanya *trust* atau kepercayaan pegawai terhadap organisasi menjadi mediator penting antara gaya kepemimpinan dan keterbukaan terhadap perusahaan, yang mengindikasikan bahwasanya kurangnya penyampaian visi dan kepercayaan dapat menurunkan efektivitas kepemimpinan transformatif dalam konteks organisasi (Yue *et al.*, 2019). Secara keseluruhan, kepemimpinan transformatif berpengaruh terhadap kinerja pekerja, namun efektivitasnya sangat bergantung pada tingkat keterlibatan pekerja, kualitas komunikasi organisasi, dan kepercayaan terhadap pimpinan, sehingga lemahnya aspek-aspek itu dapat mengurangi dampak positif kepemimpinan terhadap kinerja.

Berdasarkan observasi awal tentang gaya kepemimpinan di PT Mitra Agrolika Sejahtera Musi Banyuasin, ditemukan fenomena bahwasanya pemimpin cenderung lebih fokus pada pencapaian target produksi dibandingkan upaya memberikan pengembangan karyawan. Penyampaian visi dan tujuan kerja belum sepenuhnya dikomunikasikan secara jelas kepada seluruh karyawan. Ini mengindikasikan bahwasanya penerapan gaya kepemimpinan transformatif belum berjalan secara optimal dan berpotensi memengaruhi kinerja karyawan.

Kinerja yang baik juga pastinya membutuhkan perilaku yang baik. Apabila pemimpin bisa memahami perilaku-perilaku yang terjadi, maka mereka dapat menciptakan kondisi yang mendorong perilaku yang diinginkan dan mengurangi perilaku yang tidak diinginkan. Oleh sebab itu, pemimpin perlu mempunyai

pemahaman yang baik, kebiasaan memprediksi dan keahlian memengaruhi perilaku orang lain dalam lingkungan organisasi.

Penelitian oleh Hidayat *et al.*, (2022) dalam penelitiannya pada PT Perkebunan Nusantara III menyatakan bahwasanya perilaku organisasi yang tercermin melalui komunikasi kerja, kerja sama tim, serta hubungan antar pekerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana lingkungan kerja yang kondusif bisa meningkatkan efektivitas kerja dan pencapaian target produksi. Selain itu, penelitian oleh Palawana *et al.*, (2025) menyatakan bahwasanya perilaku individu dan kelompok dalam organisasi termasuk pola komunikasi dan kerja sama tim, mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan, sedangkan sistem yang kurang fleksibel dan miskomunikasi dapat menjadi hambatan pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, menurut Priyo (2023) menemukan bahwasanya komunikasi organisasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, penelitian ini menegaskan pentingnya peningkatan komunikasi internal untuk mendukung perilaku organisasi yang efektif.

Namun, tidak semua penelitian menunjukkan hasil yang sejalan. Penelitian oleh Harahap *et al.*, (2022) pada PT Perkebunan Nusantara II menerangkan bahwasanya perilaku organisasi tidak selalu memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja. Hasil penelitian itu menjelaskan bahwasanya meskipun perusahaan telah menerapkan sistem kerja dan struktur organisasi yang baik, masih terdapat kendala dalam komunikasi internal dan koordinasi antar bagian kerja yang menyebabkan pelaksanaan tugas menjadi kurang efektif. Kurangnya komunikasi yang jelas antar pekerja berdampak pada rendahnya partisipasi dalam pekerjaan

serta keterlambatan dalam penyelesaian tugas. Kondisi ini mengakibatkan kinerja pekerja belum mencapai tingkat yang optimal dan target organisasi tidak sepenuhnya tercapai. Perbedaan hasil penelitian menunjukkan pengaruh perilaku organisasi terhadap kinerja karyawan masih belum konsisten dan bergantung pada kondisi penerapannya dalam organisasi. Hal ini mengindikasikan perlunya penelitian lebih lanjut terhadap perilaku organisasi secara aktual di lingkungan kerja untuk memahami sejauh mana perannya dalam mendukung peningkatan kinerja pekerja.

Berdasarkan observasi awal tentang perilaku organisasi di PT Mitra Agrolika Sejahtera Musi Banyuasin, ditemukan fenomena bahwasanya perilaku organisasi belum sepenuhnya terbentuk secara optimal dalam mendukung peningkatan kinerja pekerja. Dalam pelaksanaan kerja sehari-hari, masih ditemukan komunikasi yang kurang jelas antar pekerja ataupun antara atasan dan bawahan, sehingga sering terjadi kesalahan dalam pelaksanaan tugas. Selain itu, kerja sama antar bagian belum berjalan dengan baik, yang menyebabkan keterlambatan pekerjaan dan tidak tercapainya target kerja secara optimal. Kemudian ketidakpatuhan terhadap aturan dan prosedur kerja juga masih dijumpai, sehingga berdampak pada menurunnya disiplin dan kualitas hasil kerja pekerja.

Selain kedua faktor itu, komitmen organisasi juga menjadi elemen penting dalam mendorong kinerja karyawan. Komitmen organisasi menggambarkan sejauh mana pekerja mempunyai keterikatan emosional, keinginan untuk bertahan, dan keyakinan terhadap nilai-nilai organisasi. Komitmen organisasi merupakan sikap dan keterikatan pekerja terhadap organisasi yang tercermin dalam loyalitas, rasa mempunyai, serta keinginan untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan. Dalam

konteks industri kelapa sawit, komitmen organisasi menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian oleh Kirono *et al.*, (2022) menerangkan bahwasanya komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana karyawan yang mempunyai komitmen tinggi cenderung lebih bertanggung jawab, disiplin, dan mempunyai motivasi yang kuat dalam menyelesaikan pekerjaan. Menurut Meyer & Allen (2013) komitmen organisasi didefinisikan sebagai keadaan psikologis yang menggambarkan hubungan pekerja dengan organisasi dan memengaruhi keputusan individu untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Oleh sebab itu, komitmen organisasi adalah keterikatan emosional, loyalitas dan kesediaan karyawan untuk berkontribusi secara maksimal bagi organisasi. Pernyataan ini sejalan dengan Robbins & Judge (2017) yang mengemukakan bahwasanya komitmen organisasi sebagai tingkat sejauh mana seorang pekerja memihak organisasi serta tujuan-tujuannya, dan berniat mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi itu. Komitmen setiap karyawan sangat penting sebab dengan suatu komitmen, pekerja dapat lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Tingkat komitmen yang tinggi akan mendorong perilaku kerja positif dan berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan (Hidayati *et al.*, 2024).

Karyawan yang berkomitmen pada organisasi akan bekerja dengan penuh perhatian terhadap pekerjaannya kemudian mencurahkan pikiran, tenaga, dan waktunya sehingga apa yang dikerjakan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi. Berbeda dengan karyawan yang tidak mempunyai komitmen pada

organisasi akan bekerja secara tidak optimal. Pendapat ini sejalan dengan pernyataan Hidayat (2025) pada penelitiannya di Lapak TBS Kelapa Sawit CV. Mitra Makmur Di Mesuji yang menerangkan bahwasanya komitmen organisasi mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan adanya kesediaan pekerja untuk tetap terlibat dan bertahan dalam organisasi.

Namun kenyataannya, banyak organisasi yang masih menghadapi permasalahan terkait komitmen organisasi, seperti rendahnya loyalitas karyawan, minimnya rasa mempunyai terhadap organisasi, serta kecenderungan bekerja sekedar memenuhi kewajiban. Kondisi itu berdampak pada meningkatnya ketidakhadiran, rendahnya kepedulian terhadap target perusahaan, serta lemahnya keinginan karyawan untuk memberikan usaha terbaik. Permasalahan ini menerangkan bahwasanya komitmen organisasi belum terbentuk secara optimal, sehingga memengaruhi stabilitas dan efektivitas kinerja organisasi secara keseluruhan.

Tingkat komitmen organisasi karyawan sendiri dipengaruhi oleh keterikatan psikologis dan sikap pekerja terhadap organisasi yang tercermin dalam tiga komponen utama, yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Komitmen afektif menunjukkan adanya keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi, yang tercermin melalui loyalitas serta kerelaan karyawan untuk mengerahkan upaya maksimal demi kepentingan organisasi. Kemudian komitmen yang berkelanjutan berkaitan dengan pertimbangan rasional karyawan untuk tetap bekerja dalam organisasi, baik sebab adanya keuntungan yang diperoleh ataupun pertimbangan terhadap kerugian yang akan dialami apabila meninggalkan

organisasi. Sementara itu, komitmen normatif mencerminkan perasaan kewajiban moral karyawan untuk tetap bekerja dan bertanggung jawab dalam memajukan organisasi (Stark *et al.*, 2025). Ketiga komponen komitmen itu saling melengkapi dalam membentuk sikap dan perilaku pekerja yang mendukung keberlangsungan dan pencapaian tujuan organisasi.

Penelitian yang lain oleh Abni dan Hamdani (2024) pada pekerja Perusahaan Perkebunan Nusantara VI di Jambi yang menerangkan bahwasanya komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebab karyawan yang mempunyai komitmen yang tertanam dalam dirinya terhadap perusahaan, maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Hasil ini juga diperkuat oleh penelitian Sitio *et al.*, (2024) Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Unit Marihat Pematang Siantar yang juga menerangkan bahwasanya komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, karyawan yang mempunyai komitmen maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, sehingga berdampak langsung pada kualitas kerja.

Penelitian lain menerangkan bahwasanya komitmen organisasi yang terdiri dari komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Studi pada PT Pinago Utama Sugiwaras sebuah industri manufaktur dengan hasil penelitian ketiga komponen komitmen organisasi (afektif, berkelanjutan, dan normatif) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menerangkan bahwasanya loyalitas emosional, keinginan mempertahankan pekerjaan dan rasa kewajiban moral secara bersama-sama meningkatkan kontribusi pekerja dalam organisasi (Kuswati & Purnamasari 2021).

Namun penelitian dari Suhardi & Ismilasari, (2021) menerangkan bahwa komitmen organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Bahkan arah koefisien menunjukkan hubungan negatif, yang mengindikasikan bahwasanya komitmen yang dimiliki belum cukup kuat untuk meningkatkan hasil kerja secara langsung. Sejalan dengan Amelia *et al.*, (2024) menemukan bahwasanya komitmen organisasi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Peneliti menjelaskan bahwasanya kondisi ini terjadi karena karyawan pada perusahaan itu sebenarnya telah mempunyai tingkat komitmen yang tinggi, namun tingginya komitmen itu tidak secara langsung mendorong perubahan hasil kerja. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian antara variabel komitmen dengan kinerja pekerja.

Berdasarkan observasi awal mengenai komitmen organisasi pekerja di PT Mitra Agrolika Sejahtera Musi Banyuasin, ditemukan fenomena bahwasanya sebagian karyawan dari sisi komitmen afektif, loyalitas terhadap organisasi dan kerelaan mengerahkan upaya ekstra demi kepentingan perusahaan belum sepenuhnya terbentuk secara merata, terutama dalam menghadapi tuntutan target produksi dan kondisi kerja operasional. Sementara itu, kemauan bekerja dan rasa tanggung jawab untuk ikut memajukan organisasi sudah mulai terlihat, tetapi masih bersifat normatif dan belum sepenuhnya didorong oleh kesadaran diri yang kuat.

Kondisi itu menerangkan bahwasanya komitmen organisasi karyawan belum sepenuhnya terbentuk secara optimal dan masih memerlukan perhatian manajemen agar keterikatan dan loyalitas pekerja terhadap organisasi dapat ditingkatkan secara berkelanjutan. Dari fenomena empiris di PT Mitra Agrolika

Sejahtera Musi Banyuasin terlihat bahwasanya kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi sangat dipengaruhi oleh efektivitas gaya kepemimpinan transformasional, perilaku organisasi dan tingkat komitmen organisasi karyawan. Adanya ketidakkonsistenan hasil penelitian sebelumnya, serta fenomena di lapangan yang menunjukkan belum optimalnya penerapan kepemimpinan transformasional, perilaku organisasi yang kurang kondusif, dan komitmen pekerja yang belum terbentuk seimbang, mengindikasikan perlunya kajian yang lebih lanjut. Oleh sebab itu, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna menganalisis secara empiris pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, perilaku organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat memberikan dasar pengambilan keputusan manajerial yang tepat serta kontribusi praktis bagi peningkatan kinerja karyawan pada PT Mitra Agrolika Musi Banyuasin.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Perilaku Organisasi, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Agrolika Sejahtera Musi Banyuasin”**

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis merumuskan masalah yang akan diteliti yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Agrolika Sejahtera Musi Banyuasin ?

2. Bagaimana pengaruh Perilaku Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Agrolika Sejahtera Musi Banyuasin ?
3. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Agrolika Sejahtera Musi Banyuasin?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Agrolika Sejahtera Musi Banyuasin.
2. Untuk menganalisis pengaruh Perilaku Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Agrolika Sejahtera Musi Banyuasin.
3. Untuk menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Agrolika Sejahtera Musi Banyuasin.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai hasil karya dalam menambah wawasan pengetahuan yang dapat memperluas pola pikir pembaca khususnya mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional, perilaku organisasi, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Agrolika Sejahtera Musi Banyuasin

2. Manfaat Teoritis

Adapun manfaat teoritis yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

a. Bagi Peneliti

Sebagai tambahan pengetahuan dalam memperluas wawasan khususnya tentang pengaruh kepemimpinan transformasional, perilaku organisasi, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Agrolika Sejahtera Musi Banyuasin serta mengetahui sejauh mana hubungan antara teori yang diperoleh di perkuliahan dengan kondisi nyata yang ada di lapangan.

b. Bagi Lembaga Pendidikan

Sebagai tambahan literatur kepustakaan Lembaga Pendidikan di bidang penelitian tentang pengaruh kepemimpinan transformasional, perilaku organisasi, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Agrolika Sejahtera Musi Banyuasin.

c. Bagi Pihak Lain

Sebagai bahan referensi bagi pihak lain yang ingin mengadakan penelitian sejenis pada masa yang akan datang