

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting bagi suatu organisasi karena sumber daya manusia merupakan penggerak utama dalam pengelolaan seluruh sumber daya yang dimiliki agar tercapainya tujuan-tujuan organisasi. Untuk mencapai visi, misi serta tujuan organisasi diperlukan sumber daya manusia yang profesional dan memiliki dedikasi tinggi terhadap organisasi, yang kemudian akan memberikan kontribusi positif bagi organisasi. Salah satu permasalahan yang dihadapi organisasi didalam dunia bisnis adalah bagaimana organisasi mampu bertahan ditengah ketatnya persaingan.

Penelitian ini merupakan salah satu Survei yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepemimpinan tranformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Pupuk Iskandar Muda (PIM). PT. PIM merupakan sebuah organisasi yang bergerak di bidang industri, perdagangan dan jasa di bidang perpupukan, petrokimia dan kimia lainnya. Perusahaan industri PT. PIM juga sebagai organisasi publik yang bergerak di bidang perdagangan dan jasa harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mampu mendorong kemampuan serta keterampilan serta optimal, khususnya dalam hal kinerja karyawannya.

Dalam melaksanakan kerjanya, karyawan menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode

tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dan dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi.

Di dalam sebuah organisasi Budaya sangat mencerminkan penampilan organisasi atau bagaimana organisasi dilihat oleh orang yang berada di luarnya. Organisasi yang mempunyai budaya yang positif akan menunjukkan citra yang positif pula, demikian pula sebaliknya apabila budaya organisasi tidak berjalan dengan baik akan memberikan citra negatif bagi organisasi (Sajangbati, 2018). Pengembangan budaya organisasi dapat berlangsung antara lain apabila dalam organisasi terdapat budaya yang bersifat mendorong kinerja.

Selanjutnya Untuk mendorong kinerja dan meningkatkan efisiensi diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas yang dapat mengadopsi dan beradaptasi pada perubahan, tanpa usaha khusus pada sumber daya manusia maka organisasi akan semakin tertinggal dan menjadi tidak kompetitif, oleh sebab itu perlu diambil langkah-langkah untuk menata dan mengendalikan pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi agar lebih meningkatkan komitmen organisasi terhadap karyawan sehingga akan memperbaiki motivasi dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Komitmen karyawan pada organisasi diperlukan agar kinerja organisasi dapat lebih efektif sehingga tujuan organisasi dapat terwujud.

Dalam mewujudkan tujuan organisasi seperti meningkatkan kinerja karyawannya seorang Pemimpin organisasi berperan penting dalam upaya memaksimalkan kinerja karyawan. Secara umum, pemimpin dalam suatu organisasi adalah seseorang yang bertanggung jawab penuh dalam menggerakkan aktivitas dan motivasi para anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Gaya kepemimpinan yang baik akan memotivasi pekerja untuk bekerja dengan baik, dalam mencapai tujuan tersebut dibutuhkan keahlian khusus yang tidak semua orang memilikinya.

Kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai hubungan antara pemimpin dan bawahan yang sangat dekat sehingga menimbulkan ikatan emosi dan kedekatan yang sangat lain, bawahan merasa hormat serta percaya pada pemimpinnya dan termotivasi untuk bekerja lebih dari yang sebenarnya. Model kepemimpinan mutakhir seperti kepemimpinan transformasional, akan memainkan peran yang penting bagi setiap organisasi. Kepemimpinan transformasional meliputi perkembangan hubungan yang lebih dekat antar pemimpin dengan pengikutnya, yang didasarkan dari pendekatan dan hubungan (Greiman, 2018).

Seluruh individu dalam organisasi perlu merasa dilibatkan saat pengambilan keputusan, dalam pengambilan keputusan pemimpin harus lebih meningkatkan kepercayaan para karyawannya kepadanya agar tidak terjadinya sifat buruk sangka dari seorang karyawan terhadap dirinya. Dengan dilibatkannya karyawan dalam hal pengambilan keputusan, diharapkan bisa meningkatkan semangat karyawan dalam

menyelesaikan semua pekerjaan yang dibebankan kepada mereka, termasuk mengerjakan pekerjaan diluar tugasnya.

Kemudian berdasarkan hasil pengamatan awal yang dilakukan penulis pada PT. PIM dimana kinerja karyawan memiliki fenomena permasalahan seperti terdapat penurunan kinerja pegawai, hal ini didapat dari adanya kinerja dari beberapa karyawan yang tidak terbiasa bekerja dengan sistem target sehingga tidak memenuhi tujuan yang diharapkan dan berpengaruh terhadap kualitas kerja mereka , kemudian ditemukan juga masih rendahnya keinginan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, sehingga karyawan cenderung telat dalam melaporkan hasil kerja kepada pimpinannya.

Permasalahan lain terkait budaya organisasi ditemukan beberapa karyawan yang masih kurang perhatian terhadap hal-hal kecil atau kurangnya kecermatan dan perhatian karyawan dalam menjalankan beberapa tugas yang dapat menunda pengerjaan pekerjaannya. Dan ada beberapa karyawan yang mengerjakan kegiatan perindividu tanpa melibatkan tim nya, dalam hal ini terlihat bahwa kurangnya kerjasama tim pada beberapa karyawan. Meskipun demikian ada beberapa karyawan yang bersemangat dan kompak dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga pekerjaan pun dapat selesai tepat waktu.

Selain permasalahan kinerja karyawan dan budaya organisasi ditemukan juga permasalahan komitmen organisasi dimana ditemukan penurunan kemauan bekerja pada beberapa karyawan dengan alasan jam kerja yang panjang sehingga hal ini juga berarti ada beberapa karyawan yang menghambat kemajuan organisasi.

Permasalahan lain terkait kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang masih mau mendengarkan dengan penuh perhatian masukan-masukan bawahan dan secara khusus memperhatikan kebutuhan-kebutuhan bawahan menyebabkan karyawan telalu santai dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan sehingga terjadi keterlambatan dalam penyelesaian tugas-tugasnya.

Kemudian berdasarkan penelitian sebelumnya yang di lakukan oleh Ahmad fauzan *et al* (2023) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, secara langsung budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, secara langsung komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Nadhifa salsabila & Rojuaniah (2023) menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja terhadap kinerja karyawan dan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. berdasarkan hasil telaah terhadap literatur terkait terdapat kesenjangan dari kedua hasil penelitian tersebut yang membuat peneliti tertarik untuk meyajikan kontribusi serta pengembangan pengetahuan yang lebih lanjut.

Atas dasar fenomena tersebut peneliti tertarik mengkaji berbagai permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan, maka dalam kajian penelitian ini peneliti menetapkan kinerja karyawan sebagai pokok kajian. Kinerja karyawan menjadi kajian penting dalam penelitian ini karena dengan mengukur kinerja karyawan dapat diketahui melalui berbagai indikator yang mendukung peningkatan

kinerja, maka akan dapat digunakan sebagai dasar untuk pengembangan kinerja karyawan dalam setiap kegiatan. Dengan upaya peningkatan kinerja karyawan akan memberikan dorongan dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi. Para karyawan yang kinerjanya tinggi akan membantu orang lain dengan lebih antusias jauh melebihi harapan yang normal dalam pekerjaan mereka dan akan menimbulkan komitmen kepada perusahaan tempat mereka bekerja. Dan tujuannya untuk menganalisis hubungan kinerja karyawan pada karyawan PT.Pupuk Iskandar Muda (PIM).

Berdasarkan permasalahan diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pupuk Iskandar Muda (PIM) Kabupaten Aceh Utara”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pupuk Iskandar Muda (PIM) Kabupaten Aceh Utara?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pupuk Iskandar Muda (PIM) Kabupaten Aceh Utara?
3. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pupuk Iskandar Muda (PIM) Kabupaten Aceh Utara?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah budaya organisasi berpengaruh pada kinerja karyawan pada PT. Pupuk Iskandar Muda (PIM) Kabupaten Aceh Utara
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah komitmen organisasi berpengaruh pada kinerja karyawan pada PT. Pupuk Iskandar Muda (PIM) Kabupaten Aceh Utara
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh pada PT. Pupuk Iskandar Muda (PIM) Kabupaten Aceh Utara

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 lebih memperluas pola pikir pembaca khususnya mengenai pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Pupuk Iskandar Muda (PIM).

2. Manfaat Teoretis

Adapun manfaat teoretis yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

a. Bagi peneliti

Sebagai tambahan pengetahuan dalam memperluas wawasan khususnya tentang pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepemimpinan

transformatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Pupuk Iskandar Muda (PIM) 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 budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Pupuk Iskandar Muda (PIM).

c. Bagi pihak lain

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