

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia sebagai sumber daya yang sangat penting di dalam suatu organisasi. Organisasi akan lebih maju dan berkembang apabila mempunyai tenaga kerja yang handal, dan mampu dijadikan partner kerja oleh pimpinannya dalam menjalankan tugas yang menjadi bagiannya masing-masing. Tenaga kerja dan pimpinan harus saling mendukung, bekerjasama, saling menghargai, juga saling mengerti apa yang menjadi hak dan kewajibannya masing-masing. Perusahaan menggunakan berbagai macam cara untuk mencapai kinerja yang tinggi. Kinerja yang tinggi sangat tergantung pada manusia sebagai faktor yang penting dibanding faktor-faktor lainnya.

Kinerja merupakan suatu prestasi atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan pada suatu periode tertentu. Peningkatan kinerja tidak dapat terwujud apabila tidak ada pengelolaan atau manajemen yang baik, yang dapat mendorong upaya-upaya institusi untuk meningkatkan kinerja.

Sistem pengukuran kinerja diperlukan untuk mengetahui pencapaian organisasi atas tujuan dan misi organisasi atau program. Sistem pengukuran kinerja dijabarkan dalam indikator-indikator kinerja yang terdapat dalam desain pengukuran kinerja. Kinerja akan menggambarkan tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program dan kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi kerja tersebut. PT. Malindo Feedmill Mini Plat Tbk sebagai sebuah perusahaan memiliki perencanaan kinerja guna menentukan bagaimana kinerja harus diukur, mengenali dan merencanakan cara mengatasi kendala, serta mencapai pemahaman bersama tentang pekerjaan. PT. Malindo Feedmill Mini Plat Tbk bergerak di bidang produksi dan penjualan pakan Boiler, khususnya pakan peternak boiler, lapisan pakan peternak dan Commercial Day Chicks (CDC). Perusahaan didirikan pada tahun 1997 dan berpusat di Jakarta, Indonesia. Kantor pusat PT Malindo Feedmill Mini Plat Tbk ada di jalan RS Fatmawati Komp. Duta Mas Fatmawati – Jakarta. Malindo memiliki anak perusahaan di wilayah Lampung, yang berlokasi di Jl Ir. Sutami KM. 14.2 No. 148, Campang Raya, Kec. Tj. Karang Tim. Kota Bandar Lampung. Berikut gambaran penjualan dari tahun 2018 sampai dengan tahun 2021.

Tabel 1. Data Penjualan PT. Malindo Feedmill Mini Plat Tbk Tahun 2018-2021

No	Tahun	Penjualan
1	2018	127,889 zak
2	2019	110,775 zak
3	2020	106,548 zak
4	2021	95,195 zak

Sumber Data: PT. Malindo Feedmill Mini Plat Tbk, 2022

Berdasarkan data penjualan pada tabel 1 menjelaskan tentang realisasi penjualan PT. Malindo Feedmill Mini Plat Tbk terus mengalami penurunan dari tahun 2018 sampai tahun 2021. Terlihat penjualan pada tahun 2018 mampu menjual 127,889 zak, pada tahun 2019 mengalami penurunan dengan hanya mampu menjual sebanyak 110,775 zak. Pada tahun 2020 dapat dilihat kembali mengalami penurunan penjualan dengan hanya menjual sebanyak 106,548 zak. Dan pada tahun 2021 hanya mampu menjual sebanyak 95,195 zak. Menurunnya jumlah penjualan setiap tahunnya pada PT. Malindo Feedmill Mini Plat Tbk merupakan salah satu indikasi pembelian yang dilakukan konsumen mengalami penurunan yang jika dilihat dari sudut pandang konsumen merupakan keputusan pembelian yang menurun, sehingga karyawan harus bekerja lebih baik lagi guna meningkatkan jumlah penjualan setiap tahunnya karna kinerja karyawan sangatlah penting untuk keberlangsungan perusahaan.

Sebagai perusahaan yang memiliki banyak tenaga kerja, perusahaan harus berbenah dan mempersiapkan segala konsekuensi yang mungkin terjadi. Diantaranya dengan meningkatkan komitmen organisasi karyawan, memiliki kepemimpinan yang baik, dan menjadikan kepuasan karyawan yang makin tinggi. Komitmen organisasi menjadi perhatian penting dalam banyak penelitian karena memberikan dampak signifikan terhadap perilaku kerja seperti kinerja, kepuasan kerja, absensi karyawan dan juga turnover karyawan. Komitmen dalam organisasi akan membuat pekerja memberikan yang terbaik kepada organisasi tempat dia bekerja, Komitmen organisasi kondisi dimana karyawan sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya dan sebagai sikap atau perilaku yang ditampilkan seseorang terhadap organisasi dengan membuktikan loyalitas untuk mencapai visi, misi, nilai, dan tujuan organisasi

Setelah komitmen organisasi karyawan yang tinggi, faktor penting lainnya adalah kepemimpinan. Yang menjadi perhatian adalah kurangnya perhatian pimpinan pada bawahan dan hubungan yang kurang harmonis yang disebabkan kurang komunikasi antara pimpinan dengan karyawannya. Kondisi ini jika dibiarkan akan menciptakan suasana kerja yang tidak menyenangkan yang akan mengganggu produktifitas kerja. Maka untuk menciptakan hubungan yang harmonis diperlukan komunikasi antar pimpinan dan bawahan maupun antar sesama karyawan. Proses komunikasi antar pribadi. Dengan adanya perhatian yang telah diberikan pimpinan dapat menimbulkan rasa hormat bawasanya. Dalam hal ini terjalin proses komunikasi yang timbal balik yang akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja bawasanya, di samping itu untuk mendapatkan kinerja yang baik diperlukan juga adanya pemberian pembelajaran terhadap bawasanya. Peran kepemimpinan dalam memberikan kontribusi pada karyawan untuk pencapaian kinerja yang optimal dilakukan melalui, pemimpin mengklarifikasi apa yang diharapkan dari karyawannya, secara khusus tujuan dan sasaran dari kinerja mereka, pemimpin menjelaskan bagaimana memenuhi harapan tersebut, pemimpin memberikan umpan balik ketika karyawan telah mencapai sasaran.

Selain faktor komitmen organisasi dan kepemimpinan, salah satu hal lain yang penting adalah terciptanya kepuasan kerja anggota organisasi yang bersangkutan. Kepuasan kerja tersebut diharapkan dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi yang lebih baik. Ini dikarenakan kepuasan kerja dapat mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah-masalah vital lainnya. Kepemimpinan itu adalah tentang bagaimana mempengaruhi orang lain, bawahan atau pengikut agar mau mencapai tujuan yang diinginkan sang pemimpin. Kepemimpinan merupakan hal penting dalam suatu organisasi sebab kepemimpinan adalah salah satu kunci vital keberhasilan organisasi dapat tercapai. Semua keputusan, pergerakan dan laju pembangunan membutuhkan leadership. Alasan penting mengapa leadership penting adalah sebagai dasar untuk membangun tim yang kuat.

PT. Malindo Feedmill Mini Plat Tbk menetapkan standar pada kinerja karyawan sebagai berikut :

Tabel 2. Standar nilai kinerja karyawan PT. Malindo Feedmill Mini Plat Tbk Tahun 2019

Nilai (%)	Kategori
80-90	Sangat baik
70-79	Baik
61-69	Cukup
60 ke bawah	Kurang

Sumber Data : Peraturan PT. Malindo Feedmill Mini Plat Tbk, 2022.

Standar nilai kinerja karyawan dibuat bertujuan untuk mengetahui seberapa baik karyawan dalam memberikan kontribusi terhadap perusahaan, dimana karyawan dinilai dari yang terbaik hingga kurang baik sehingga perusahaan dapat mencegah seminim mungkin supaya tidak ada terjadi kesenjangan dalam bekerja agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Berikut adalah hasil penilaian kinerja karyawan PT. Malindo Feedmill Mini Plat Tbk:

Tabel 3. Rata-rata hasil penilaian kinerja karyawan PT. Malindo Feedmill Mini Plat Tbk Tahun 2020-2022

No	Unsur- unsur	Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022	
		Nilai	Keterangan	Nilai	Keterangan	Nilai	Keterangan
1.	Kesetiaan	78	Baik	69	Baik	75	Baik
2.	Prestasi kerja	76	Baik	67	Cukup	74	Baik
3.	Tanggung jawab	77	Baik	68	Cukup	75	Baik
4.	Ketaatan	78	Baik	70	Baik	77	Baik
5.	Kejujuran	80	Sangat baik	70	Baik	80	Sangat baik
6.	Kerjasama	79	Baik	67	Cukup	77	Baik
7.	Kepemimpinan	77	Baik	69	Cukup	75	Baik
Jumlah		545		480		533	
Rata-rata		77,8 5%	Baik	68,5 7%	Cukup	76,14 %	Baik

Sumber Data : PT. Malindo Feedmill Mini Plat Tbk, 2022.

Berdasarkan pada tabel 3 data kinerja karyawan, diketahui bahwa kinerja karyawan PT. Malindo Feedmill Mini Plat Tbk terjadi fluktuatif setiap tahunnya yang menunjukkan bahwa adanya tingkat pengawasan pemimpin yang belum maksimal, karyawan yang masih memiliki tingkat kesadaran yang rendah sehingga menyebabkan tingkat efektifitas kerja menurun. Kurangnya kedisiplinan kerja pada karyawan yaitu mengenai ketidakhadiran tanpa sebab, keterlambatan hadir, dan pulang lebih cepat tanpa izin. Hal ini terjadi karena sudah menjadi kebiasaan karyawan dan belum adanya sanksi tegas hanya berupa teguran secara lisan. Hal tersebut merupakan permasalahan dalam suatu perusahaan karena akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena dalam suatu perusahaan diperlukannya kedisiplinan karyawan juga lingkungan kerja. Kinerja karyawan juga merupakan salah satu fungsi terpenting yang tidak bisa diabaikan karena kinerja karyawan merupakan kunci keberhasilan perusahaan.

Kinerja sangat penting bagi sebuah organisasi karena ia akan menentukan efektifitas dari organisasi tersebut, kinerja juga penting karena ia mencerminkan ukuran keberhasilan pada manajer dalam mengelola organisasi dan sumber daya manusianya. Tujuan-tujuan organisasi akan dapat dicapai melalui kinerja yang baik dari para pegawainya. Sebaliknya, organisasi akan menghadapi hambatan dalam mencapai tujuan-tujuannya manakala kinerja para pegawai tidak efektif, dalam arti tidak dapat memenuhi tuntutan-tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi.

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian, peneliti sangat tertarik untuk penelitian dengan objek karyawan pada PT. Malindo Feedmill Mini Plat Tbk judul penelitian: **"Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Malindo Feedmill Mini Plat Tbk)".**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian untuk memperoleh pembahasan dan penyusunan kerangka pemikiran, maka masalah dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Adanya persaingan individu yang menyebabkan rendahnya komitmen pada masing-masing individu.
2. Adanya masalah dengan atasan kerja, seperti atasan terlalu membebani anggotanya dengan volume kerja diatas kemampuan anggotanya.

3. Adanya kurangnya perhatian pimpinan pada bawahan dan hubungan yang kurang harmonis menyebabkan kepuasan kerja yang belum optimal
4. Adanya karyawan yang datang terlambat masuk setelah jam istirahat
5. Kinerja karyawan yang kurang maksimal dari tahun ke tahun menyebabkan penurunan jumlah penjualan pada perusahaan.

C. Rumusan Masalah

- a. Bagaimana komitmen organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Malindo Feedmill Mini Plat Tbk.
- b. Bagaimana komitmen organisasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja pada PT. Malindo Feedmill Mini Plat Tbk.
- c. Bagaimana kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Malindo Feedmill Mini Plat Tbk.
- d. Bagaimana kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja pada PT. Malindo Feedmill Mini Plat Tbk.
- e. Bagaimana kinerja karyawan berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja pada PT. Malindo Feedmill Mini Plat Tbk.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui apakah komitmen organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Malindo Feedmill Mini Plat Tbk
- b. Untuk mengetahui apakah komitmen organisasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja pada PT. Malindo Feedmill Mini Plat Tbk
- c. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Malindo Feedmill Mini Plat Tbk
- d. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja pada PT. Malindo Feedmill Mini Plat Tbk
- e. Untuk mengetahui apakah kinerja karyawan berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja pada PT. Malindo Feedmill Mini Plat Tbk

E. Kegunaan penelitian

Adapun kegunaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk Perusahaan

Sebagai program tidak berlanjut untuk mengetahui faktor- faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan terhadap sebuah perusahaan.

2. Untuk Penulis

Sebagai studi banding antara pengetahuan teori dengan praktek yang ada di lapangan, dengan adanya penelitian ini penulis dapat menerapkan ilmu yang telah diperoleh di perkuliahan.

3. Untuk Akademik

Diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan bacaan mengenai pengaruh komitmen kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening PT. Malindo Feedmill Mini Plat Tbk.

F. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dari penelitian adalah sebagai berikut:

1. Sifat penelitian: Penelitian kuantitatif
2. Populasi Penelitian: Seluruh karyawan PT. Malindo Feedmill Mini Plat Tbk.
3. Sampel Penelitian : karyawan PT. Malindo Feedmill Mini Plat Tbk. sejumlah 50 responden
4. Objek penelitian: komitmen kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja sebagai variable intervening PT. Malindo Feedmill Mini Plat Tbk.
5. Tempat penelitian: Penelitian ini dilakukan PT. Malindo Feedmill Mini Plat Tbk.

G. Sistematika Penulisan

Tidak semua proposal memiliki sistematika penulisan bab I yang sama. Hipotesis dan ruang lingkup hanya ditulis pada jenis penelitian tertentu seperti penulisan kuantitatif. Namun yang wajib ada di dalam penulisan proposal skripsi ini adalah :

BAB I : Latar belakang, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan

penelitian, kegunaan penelitian, dan ruang lingkup penelitian.

BAB II : Kajian literatur, pengertian/penjelasan variabel, Penelitian relavan, Kerangka penelitian, Hipotesis Penelitian.

BAB III : Desain Penelitian, Tahapan Sampling, Teknik pengumpulan data, Instrumen penelitian, Pengujian persyaratan analisis untuk regresi, Analisis regresi linier berganda.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang Gambaran Umum Objek Penelitian (Sejarah Singkat Penelitian), Hasil Penelitian (Pengujian Persyaratan Analisis dan Pengujian Model Analisis jalur) dan Pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini membahas tentang simpulan dan saran, uraian tersebut berisi tentang inti dari bab sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

Lampiran-lampiran