

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam upaya mencapai tujuan perusahaan, tantangan yang dihadapi manajemen tidak hanya berkaitan dengan pengelolaan bahan baku, peralatan, teknologi, modal, atau lingkungan operasional semata. Tantangan lain yang tak kalah penting adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia sebagai penggerak utama seluruh aktivitas perusahaan. Sumber daya manusia memegang peran sentral dalam membangun organisasi yang ideal, sehingga diperlukan perhatian khusus dan kajian mendalam mengenai pengelolaannya. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa keberhasilan maupun kegagalan penerapan kebijakan, strategi, dan langkah operasional perusahaan pada akhirnya sangat ditentukan oleh kualitas pengelolaan sumber daya manusianya.

Sumber daya manusia harus dipandang sebagai faktor utama yang paling krusial, meskipun peran sumber daya lainnya tetap memiliki kontribusi. Oleh karena itu, manajemen perusahaan dituntut untuk memberikan perhatian yang lebih besar pada aspek ini. Manajemen tidak hanya perlu memahami cara-cara efektif dalam mengelola tenaga kerja, tetapi juga harus mampu membaca dinamika serta pola kerja karyawan dalam organisasi.

Untuk memperoleh kinerja optimal, perusahaan harus memastikan bahwa karyawan mendapatkan kompensasi yang adil dan memadai sesuai dengan harapan serta kebutuhan mereka. Setiap individu dalam organisasi tentu memiliki aspirasi, preferensi, dan kebutuhan yang beragam, sehingga pendekatan pengelolaan sumber daya manusia yang fleksibel dan adaptif menjadi sangat penting. Dengan menyesuaikan kebijakan serta strategi terhadap kebutuhan tersebut, perusahaan dapat memaksimalkan potensi karyawan, yang pada gilirannya akan berkontribusi besar terhadap keberhasilan dan keberlanjutan perusahaan.

PT. Lautan Benua Nusantara Indonesia, yang beroperasi di bidang jasa pengangkutan laut, saat ini menghadapi tantangan berupa penurunan kinerja karyawan. Gejala penurunan tersebut terlihat dari menurunnya tingkat produktivitas secara keseluruhan. Pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan tepat waktu sering kali tertunda, sementara tingkat ketelitian karyawan dalam menjalankan tugas semakin berkurang, tercermin dari meningkatnya jumlah kesalahan operasional. Selain itu, kualitas hasil kerja tidak lagi sesuai dengan standar perusahaan, yang berdampak pada menurunnya efisiensi dan efektivitas operasional. Lambatnya penyelesaian tugas juga menyebabkan terjadinya backlog pekerjaan, sehingga pencapaian target tidak optimal. Secara keseluruhan, kondisi ini menunjukkan adanya kesulitan karyawan dalam menjaga konsistensi dan akurasi dalam melaksanakan tugas sehari-hari, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja perusahaan.

Penurunan kinerja karyawan pada PT. Lautan Benua Nusantara Indonesia diketahui memiliki keterkaitan dengan lemahnya penerapan kepemimpinan transformasional di lingkungan perusahaan. Kepemimpinan transformasional idealnya berfungsi untuk menginspirasi, memotivasi, serta mendorong karyawan mencapai potensi terbaiknya. Namun, implementasi gaya kepemimpinan ini belum berjalan optimal. Pemimpin kurang mampu mengartikulasikan visi yang jelas serta gagal memberikan arahan yang inspiratif, sehingga karyawan kehilangan dorongan untuk berinovasi dan bekerja dengan antusias. Selain itu, minimnya perhatian terhadap kebutuhan individu, baik dalam hal pengembangan kompetensi maupun dukungan

emosional, semakin memperburuk situasi. Karyawan merasa kurang dihargai serta tidak memperoleh ruang untuk mengembangkan kemampuan, yang berdampak pada menurunnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Akibatnya, terjadi penurunan inisiatif, melemahnya keterlibatan, dan menurunnya semangat kerja tim, yang secara langsung berdampak pada kinerja perusahaan.

Selain aspek kepemimpinan, penurunan kinerja juga dipengaruhi oleh ketidakpuasan terhadap sistem kompensasi yang dirasakan belum sepadan dengan beban kerja dan risiko yang dihadapi. Kompensasi yang meliputi gaji pokok, tunjangan, maupun insentif dinilai tidak sesuai dengan kontribusi karyawan. Ketidaksesuaian ini menimbulkan persepsi kurang dihargai, yang berimplikasi pada melemahnya motivasi dan komitmen kerja. Karyawan menjadi enggan untuk memberikan performa terbaiknya karena merasa usaha yang dilakukan tidak memperoleh imbalan yang memadai. Ketidakseimbangan dalam pemberian penghargaan juga menciptakan persepsi ketidakadilan, yang pada gilirannya menurunkan loyalitas serta meningkatkan potensi turnover. Kondisi ini memperburuk produktivitas, melemahkan keterlibatan kerja, dan menghambat pencapaian tujuan perusahaan.

Faktor lain yang turut berkontribusi terhadap penurunan kinerja adalah rendahnya komitmen organisasional karyawan. Komitmen organisasional yang lemah mencerminkan rendahnya keterikatan emosional dan loyalitas terhadap perusahaan. Kondisi ini menyebabkan karyawan kurang termotivasi, minim rasa tanggung jawab, serta cenderung berfokus pada kepentingan pribadi dibandingkan pencapaian tujuan organisasi. Karyawan dengan komitmen rendah juga kurang berinisiatif, enggan terlibat dalam upaya peningkatan kinerja, dan hanya bekerja sebatas memenuhi kewajiban minimum. Lebih jauh, lemahnya komitmen organisasional dapat memicu instabilitas dalam tim, karena karyawan dengan ikatan emosional rendah lebih mudah mencari peluang di luar perusahaan. Dampaknya, perusahaan tidak hanya mengalami penurunan kinerja secara individu, tetapi juga menghadapi kesulitan dalam mempertahankan talenta terbaik dan menjaga kelancaran operasional, sehingga memperburuk performa secara menyeluruh.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas membuat penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berjudul: **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lautan Benua Nusantara Indonesia Medan.**

1.2 Perumusan Masalah

Adapun perumusan masalah di dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja karyawan PT. Lautan Benua Nusantara Indonesia Medan?
2. Bagaimanakah pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT. Lautan Benua Nusantara Indonesia Medan?
3. Bagaimanakah pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja karyawan PT. Lautan Benua Nusantara Indonesia Medan?
4. Bagaimanakah pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja karyawan PT. Lautan Benua Nusantara Indonesia Medan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan di dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Lautan Benua Nusantara Indonesia Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Lautan Benua Nusantara Indonesia Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Lautan Benua Nusantara Indonesia Medan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Lautan Benua Nusantara Indonesia Medan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi PT. Lautan Benua Nusantara Indonesia
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar pertimbangan bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui penerapan kepemimpinan transformasional yang lebih efektif, pemberian kompensasi yang adil dan proporsional, serta penguatan komitmen organisasional di kalangan karyawan.
2. Bagi Peneliti
Penelitian ini memberikan kontribusi berupa pemahaman dan informasi tambahan mengenai bagaimana faktor kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan komitmen organisasional dapat memengaruhi kinerja karyawan. Temuan ini juga dapat menjadi landasan bagi pengembangan kajian lebih lanjut di bidang manajemen sumber daya manusia.
3. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah literatur dan menambah referensi akademik, khususnya bagi civitas akademika yang ingin mendalami topik terkait peningkatan kinerja karyawan melalui kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan komitmen organisasional.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya
Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan rujukan atau dasar acuan untuk penelitian berikutnya yang membahas topik serupa, terutama terkait strategi peningkatan kinerja karyawan melalui variabel kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan komitmen organisasional.

1.5 Tinjauan Pustaka

1.5.1 Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Menurut Aini (2021), kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan seorang pemimpin untuk memengaruhi dan merevitalisasi pengikutnya dalam rangka mencapai perubahan besar yang berlandaskan visi serta tujuan organisasi. Pemimpin transformasional dipandang sebagai sosok yang mampu mendorong peningkatan efisiensi, produktivitas, dan inovasi secara berkelanjutan guna memperkuat daya saing dalam persaingan global. Sementara itu, Syamsudin (2022) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah perilaku pemimpin yang menciptakan kondisi saling memotivasi dan membangkitkan emosi positif, sehingga terjadi proses peningkatan moralitas yang lebih tinggi. Hal ini dilandasi oleh kepercayaan, rasa hormat, loyalitas, serta kebanggaan dalam kebersamaan mencapai tujuan organisasi. Dengan

demikian, pemimpin transformasional mampu menggerakkan bawahannya untuk melampaui harapan kinerja demi mewujudkan tujuan bersama.

1.5.2 Pengertian Kompensasi

Menurut Sudaryo et al. (2020), kompensasi merupakan salah satu elemen penting dalam fungsi manajemen sumber daya manusia yang berperan sebagai bentuk balas jasa perusahaan atas kontribusi, output, serta produktivitas karyawan. Selanjutnya, Chandra et al. (2022) menekankan bahwa kompensasi memiliki peranan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena salah satu alasan utama individu bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Pemberian kompensasi yang layak akan mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal, sedangkan kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan kepuasan dan motivasi kerja. Bentuk kompensasi dapat berupa finansial, seperti gaji, upah, dan insentif, maupun non-finansial, seperti penghargaan, fasilitas, dan pengakuan atas prestasi.

1.5.3 Pengertian Komitmen Organisasional

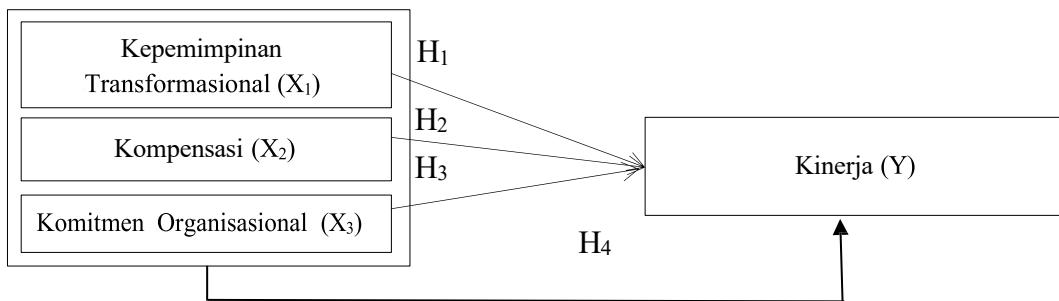
Komitmen organisasional didefinisikan sebagai perasaan, sikap, dan perilaku individu yang mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam aktivitas organisasi, serta menunjukkan loyalitas dalam mencapai tujuan organisasi (Wibowo, 2022). Menurut Lubis et al. (2023), komitmen kerja merupakan dimensi perilaku yang mencerminkan kecenderungan karyawan untuk berpihak kepada organisasi tertentu, menyetujui tujuan organisasi, dan berkeinginan mempertahankan keanggotaannya. Komitmen organisasional sangat penting karena karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung lebih bertanggung jawab, berdedikasi, serta bekerja secara optimal. Hal ini memungkinkan mereka menerahkan waktu, tenaga, dan perhatian penuh pada pekerjaannya, sehingga hasil yang dicapai dapat memberikan dampak positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

1.5.4 Pengertian Kinerja

Menurut Afandi (2020), kinerja merupakan sejauh mana individu melaksanakan peran yang menjadi tanggung jawabnya dalam mendukung strategi organisasi, baik melalui pencapaian target tertentu maupun melalui kompetensi yang relevan bagi organisasi. Kinerja dipandang sebagai konsep multi-dimensional yang mencakup tiga aspek, yaitu sikap (attitude), kemampuan (ability), dan prestasi (accomplishment). Sejalan dengan itu, Chandra et al. (2022) menyatakan bahwa kinerja pada umumnya dipahami sebagai keberhasilan individu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Kinerja karyawan tercermin dari hasil kerja yang dihasilkan sesuai target yang ditetapkan, sehingga karyawan dengan kinerja tinggi akan memberikan kontribusi signifikan terhadap keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

1.6 Kerangka Konseptual

Berikut ini adalah gambar kerangka konseptual dalam penelitian ini yang menggambarkan hubungan antara variable bebas dengan variable terikat:



Gambar 1.1 Kerangka Konseptual

1.7 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dari penelitian ini yaitu:

- H₁ : Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Lautan Benua Nusantara Indonesia Medan.
- H₂ : Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Lautan Benua Nusantara Indonesia Medan.
- H₃ : Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Lautan Benua Nusantara Indonesia Medan.
- H₄ : Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Lautan Benua Nusantara Indonesia Medan.