

BAB I PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan penentu keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia berperan penting dalam organisasi tanpa didukung sumber daya manusia yang baik, maka organisasi akan menghadapi masalah dalam pencapaian tujuannya. Penting bagi perusahaan dalam memperhatikan kesejahteraan karyawan sebagai sumber daya utama dalam menggerakkan perusahaan.

Adanya peran penting dalam mengelola sumber daya manusia itu sendiri agar terwujud tujuan organisasi secara efektif dengan senantiasa mempertahankan sumber daya manusia yang potensial dalam bidangnya. Perpindahan karyawan pada fenomena yang sering terjadi di dalam sebuah organisasi. Gaya kepemimpinan otoriter merupakan hubungan antar pemimpin yang otoriter dengan usaha bawahannya, besarnya usaha yang dilakukan akan menghasilkan imbalan tertentu. Pada kenyataannya, ketidakadilan sama sekali membuat karyawan bekerja terlalu *over* atau terkejar waktu, karyawan kerja sudah sesuai target tetapi tidak adanya pemberian bonus terhadap karyawan atas hasil kerja sesuai target.

Tingkat gaya kepemimpinan otoriter yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi budaya organisasi, hal ini seperti menciptakan harapan yang mampu mengorganisasikan suatu kelompok yang bekerja secara bersama-sama. Pada kenyataannya, budaya organisasi sangat tidak berjalan dengan baik yang membuat manajemen tidak memperhatikan secara serius terhadap setiap tim untuk bekerja

secara bersama-sama agar mendapatkan hasil yang baik dan berinovasi. Yang menyebabkan sangat kurang perhatian pimpinan dalam memperhatikan hasil yang baik dan tanpa memperdulikan karyawannya.

PT. Lion Mentari Air Lines merupakan perusahaan yang beroperasi sebagai Lion Air yang merupakan maskapai penerbangan yang bertarif rendah, yang berpangkalan di pusat jakarta. Lion Air sendiri maskapai swasta terbesar di indonesia dengan bermacam rute yang diberikan kinerja karyawan pada tabel 1.1 sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan *In-Flight Service Procurement* Lion Air
Tahun 2016**

No	Priode	Jumlah Karyawan	Absensi				Total
			Sakit	Izin	Cuti	Alfa	
1	25 Desember – 25 Januari	60	21,11	2,17	1,11	0	24,36
2	26 Januari – 25 Februari	60	10,11	4,44	0	0	14,55
3	26 Februari – 25 April	60	11,85	2,25	4,63	0	18,73
4	26 April – 25 Mei	60	15,73	5,56	0	0	21,29
5	26 Mei – 25 Juni	60	13,48	5,43	3,37	1,12	23,4
6	26 Juni – 25 Juli	60	17,97	11,11	3,37	2,78	35,23
7	26 Juli – 25 Agustus	60	23,59	13,33	2,25	2,25	41,42
8	26 Agustus – 25 September	62	15,59	13,48	0	0	29,07
9	26 September – 25 Oktober	62	5,55	13,89	2,78	0	22,22
10	26 Oktober – 25 November	62	7,86	0	0	0	7,86
11	26 November – 25 Desember	62	6,74	0	0	0,93	7,76
Total			149,58	71,66	17,51	7,08	244,83

Sumber : HRD PT. Lion Mentari Airlines Indonesia, 2016

Pada tabel 1.1 di atas bahwa tingkat kinerja karyawan pada PT. Lion Mentari Airlines selama satu tahun terakhir meningkat. Pada tahun 2016 merupakan tingkat kinerja karyawan tertinggi yaitu pada 26 Juli – 25 Agustus sebesar 41,42% karyawan PT. Lion Mentari Airlines, kemudia mengalami penurunan pada kahir

tahun yaitu pada 26 November – 25 Desember sebesar 7,46% karyawan pada tahun 2016. Angka kinerja karyawan sangat tinggi dan membuat dampak negatif pada PT. Lion Mentari Airlines.

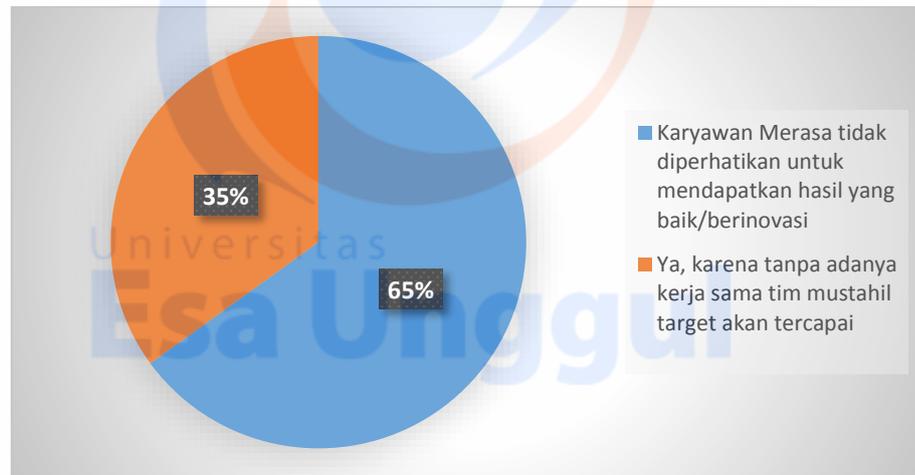
PT. Lion Mentari Airlines perusahaan jasa penerbangan yang memiliki banyak pesaing. Untuk itu perlu adanya usaha untuk memperbaiki kinerja sumber daya manusianya dalam perusahaan, agar perusahaan bisa meminimalisir kinerja karyawan pada perusahaan ini. Dari hasil *pra-Survey* pada variabel gaya kepemimpinan otoriter, budaya organisasi, komitmen organisasional.



Sumber : Data diolah, 2017

Gambar 1.1 Pra Survey Gaya Kepemimpinan Otoriter

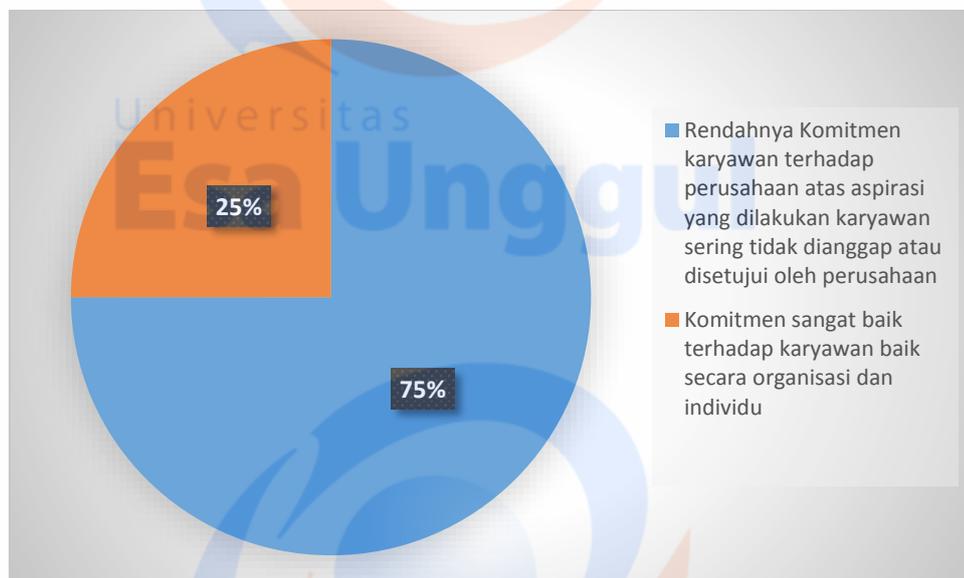
Dari gambar 1.1 mengenai variabel diatas menunjukkan 55% karyawan merasa tidak adil dalam pembagian tugasnya, sehingga pekerjaan yang terlalu banyak dan serta sehingga terlalu *over* atau terkejar. Keputusan yang dibuat selalu tidak berpihak terhadap karyawan, hal ini menunjukkan gaya kepemimpinan perusahaan adalah gaya kepemimpinan otoriter.



Sumber : Data diolah, 2017

Gambar 1.2 Pra Survey Budaya Organisasi

Dari gambar 1.2 mengenai variabel diatas menunjukkan 65% karyawan merasa, tidak diperhatikan dalam pembagian tugasnya untuk mendapatkan hasil yang baik/berinovasi sesuai dengan apa yang diharapkan.



Sumber : Data diolah, 2017

Gambar 1.3 pra survey Komitmen Organisasional

Dari gambar 1.3 untuk variabel diatas menunjukkan 60% karyawan merasa aspirasi yang disampaikan karyawan sering tidak dianggap atau di setujui oleh perusahaan. Hal ini sangat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

Selain itu untuk memajukan usaha dalam perusahaan, sepantasnya kinerja karyawan perlu menjadi perhatian yang optimal dalam manajemen perusahaan. Sehingga para karyawan dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya serta memiliki semangat kerja yang tinggi, semangat ini pun harus didukung dengan kenyamanan kerja bagi karyawan. Ada beberapa faktor yang menjadi pendukung meningkatnya kinerja karyawan, diantaranya dari gaya kepemimpinan otoriter yang baik dalam suatu divisi pada perusahaan dan komitmen organisasi yang dibentuk oleh manajemen perusahaan.

Oleh karena itu komitmen karyawan sangat penting bagi perusahaan agar perusahaan dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Komitmen organisasional mengharapkan produktivitas yang tinggi sehingga dapat meningkatkan dan menyebabkan terjadinya kinerja karyawan yang baik. Semakin tinggi kepercayaan seorang atasan terhadap karyawan dapat meningkatkan komitmen organisasional dan tingkat kinerja karyawan. Karena karyawan harus dilibatkan dalam pengambilan keputusan yang dapat meningkatkan komitmen Organisasional. Komitmen organisasional menjadi perhatian penting dalam penelitian ini karena memberikan dampak yang signifikan terhadap perilaku seorang karyawan terhadap absensi karyawan. Diharapkan dengan komitmen yang baik akan membuat dampak positif terhadap komitmen organisasional karena karyawan selalu termotivasi dan

mempunyai rasa ikut memiliki organisasi di bandingkan dia untuk meninggalkan organisasinya.

Komitmen Organisasional yang belum dilakukan oleh PT. Lion Mentari Airlines sangat kurang dalam berkomunikasi dalam sebuah organisasi karena sering kali terjadinya karyawan meninggalkan organisasi. Kurangnya kerja sama tim masih kurang untuk saling melangkapi dalam berkomitmen untuk mencapai target. Karyawan sangat tidak memiliki komitmen yang kuat terhadap perilaku gaya kepemimpinan otoriter, perilaku ini ditujukan dengan ketidak adilan dalam pemaiban tugasnya sehingga membuat karyawan terlalu *over* atau terkejar waktu untuk pencapaian target yang kurang maksimal.

Bedasarkan masalah tersebut yang menjadi latar belakang penelitian ini saya tertarik untuk melakukan penelitian pada perusahaan ini karena masalah tersebut dan berdasarkan uraian diatas saya kan melaukan penelitian dan mengambil judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada Bagian *Staff* PT. Lion Mentari Airlines”**.

1.2. Identifikasi Masalah dan Pembatasan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Bedasarkan pembahasan pada latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka dapat ditarik beberapa permasalahan yang timbul dari perusahaan PT. Lion Mentari Airlines sebagai berikut.

1. Karyawan merasa tidak adil dalam pembagian tugasnya dan terlalu berlebihan sehingga membuat karyawan terlalu *over* atau terkejar waktu dan tidak adanya bonus dalam hasil kerja yang sesuai target dengan keputusan yang selalu sepihak.
2. Kurangnya perhatian dari pemimpin sehingga membuat karyawan tidak bekerja secara tim untuk mendapatkan hasil yang berinovasi. Karena pemimpin hanya menginginkan hasil yang baik tanpa memperdulikan karyawan.
3. Rendahnya komitmen organisasional untuk memenuhi janji-janji yang dibuat perusahaan sehingga membuat karyawan cenderung ingin meninggalkan organisasi.

1.2.2. Pembatasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah berfokus pada Gaya Kepemimpinan Otoriter (X1), Budaya Organisasi (X2), Komitmen Organisasional (Z), Kinerja Karyawan (Y) di PT. Lion Mentari Airlines.

1.3. Perumusan Masalah

1. Apakah Gaya Kepemimpinan Otoriter berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional di PT. Lion Mentari Airlines ?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional di PT. Lion Mentari Airlines ?
3. Apakah Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Lion Mentari Airlines ?

4. Apakah Gaya Kepemimpinan Otoriter berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Lion Mentari Airlines ?
5. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Lion Mentari Airlines ?
6. Apakah Gaya Kepemimpinan Otoriter berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasional sebagai variabel *Intervening* pada PT. Lion Mentari Airlines ?
7. Apakah Budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional sebagai Variabel *Intervening* PT. Lion Mentari Airlines ?

1.4. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasional di PT.Lion Mentari Airlines.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara variabel Budaya Orgnisasi terhadap Komitmen Organisasional di PT.Lion Mentari Airlines.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara variabel Komitmen Organisaional terhadap Kinerja Karyawan di PT.Mentari Airlines.
4. Untuk mengetahui pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter terhadap Kinerja Karyawan di PT.Mentari Airlines.
5. Untuk mengetahui pengaruh antara variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT.Lion Mentari Airlines.

6. Untuk mengetahui pengaruh antar variabel Gaya Kepemimpinan melalui Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan di PT.Lion Mentari Airlines.
7. Untuk mengetahui pengaruh antara variabel Budaya Organisasi melalui Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan di PT.Mentari Airlines.

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dan bahan informasi bagi pihak-pihak yang berkepentingan untuk memmanage sumber daya manusia untuk mengurangi Kinerja Karyawan dan penelitian ini dapat dijadikan dasar-dasar untuk penelitian selanjutnya.

2. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini bisa menambah kajian kepustakaan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen terutama berkaitan dengan topik yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.

3. Bagi Pembaca

Dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam menambah pengetahuan serta informasi dan sebagai alat studi banding terhadap pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dan komitmen organisasional sebagai variabel *intervening* dimasa yang akan datang.

4. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk mengaplikasikan teori Sumber Daya Manusia yang sudah dipelajari terutama tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dan komitmen organisasional sebagai variabel *intervening* .