



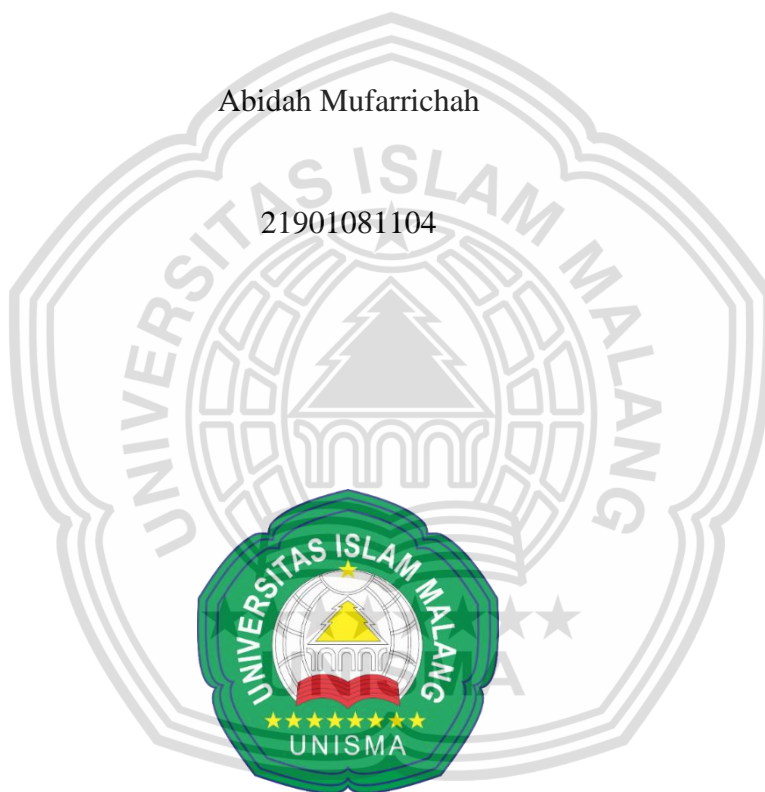
**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN
KOMUNIKASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT WIDATRA BHAKTI DEPARTEMEN *SUPPLY CHAIN* BAGIAN
GUDANG
SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh:

Abidah Mufarrichah

21901081104



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGAM STUDI MANAJEMEN**

2023

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan PT WIDATRA BHAKTI Departemen *supply chain* bagian gudang. Pengambilan sampel dilakukan pada karyawan PT WIDATRA BHAKTI Departemen *supply chain* bagian gudang dengan menggunakan teknik sampel jenuh dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Metode penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan alat analisis SPSS. Penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, dan komunikasi kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan. Pengujian yang dilakukan dengan uji parsial, semua variable berpengaruh positif signifikan terhadap variable dependen.

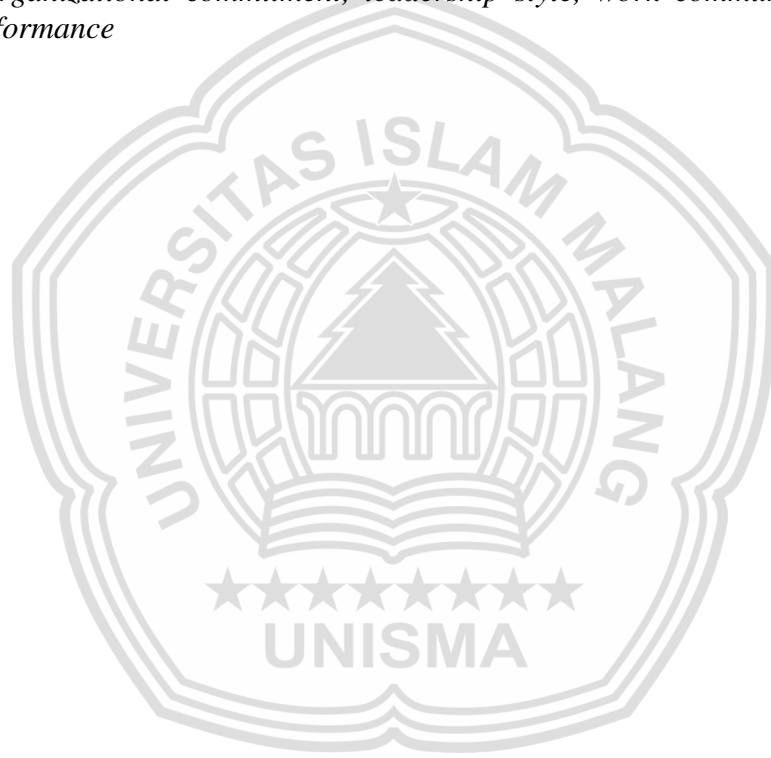
Kata Kunci: Komitmen organisasi, Gaya kepemimpinan, Komunikasi kerja, Kinerja karyawan



ABSTRACT

The purpose of this research is to find out and analyze the influence of organizational commitment, leadership style, work communication on the performance of PT WIDATRA BHAKTI employees in the warehouse supply chain department. Sampling was carried out on employees of PT WIDATRA BHAKTI in the warehouse supply chain department using a saturated sampling technique where all members of the population were used as samples. This research method uses multiple linear regression analysis with SPSS analysis tools. This research shows that organizational commitment, leadership style, and work communication have a simultaneous effect on employee performance. The test was carried out using a partial test, all variables had a significant positive effect on the dependent variable.

Keywords: *Organizational commitment, leadership style, work communication, employee performance*



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Lingkungan bisnis pada saat ini tumbuh dan berkembang dengan sangat dinamis, sangat memerlukan system manajemen yang efektif artinya dapat dengan mudah berubah atau menyesuaikan diri dan dapat mengakomodasikan setiap perubahan baik yang sedang atau telah terjadi dengan cepat, tepat dan terarah serta biaya yang murah. Dengan demikian, organisasi sudah tidak lagi dipandang sebagai *system* tertutup tetapi organisasi merupakan *system* terbuka yang harus dapat merespon dan mengakomodasikan berbagai perubahan eksternal dengan cepat dan efisien. Dalam sebuah perusahaan sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menentukan terwujudnya tujuan perusahaan. Adapun tujuannya perusahaan dibuat untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dalam sumber daya manusia yang unggul dan bertanggung jawab. Jadi sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang strategis dalam semua kegiatan institusi atau organisasi dalam melaksanakan kegiatan manajemen dalam pencapaian tujuan perusahaan (Larasati, 2018:1)

Perusahaan yang bergerak dalam produksi cairan infus ini merupakan salah satu grup perusahaan dari OTSUKA, yang terkenal dengan salah satu produknya Pocari sweat. PT WIDATRA BHAKTI sendiri merupakan perusahaan cairan infus peringkat 6 di dunia pada tahun 2013. Dan PT WIDATRA BHAKTI bekerja sama dengan distributor tertentu untuk

menjualkan barangnya. Dari hasil wawancara oleh salah satu karyawan PT WIDATRA BHAKTI dapat diketahui bahwa kontribusi para anggota lain bisa menjadi salah satu faktor penunjang kinerja yang baik Mangkunegara (2017:67). Pada perusahaan PT WIDATRA BHAKTI dalam departemen *Supply Chain* sendiri memiliki anggota sejumlah 76 karyawan tetapi dengan adanya jumlah karyawan tersebut tidak semuanya hadir dalam setiap bulannya dalam bekerja maka akan menghambat kinerja perusahaan.

Tabel 1.1

Absensi karyawan PT WIDATRA BHAKTI (*Supply Chain*) tahun 2023

Bulan	Jumlah Karyawan Yang Hadir	Presentase (%)
Januari	45	59%
Februari	41	53%
Maret	55	72%
April	52	68%

Sumber data: PT WIDATRA BHAKTI (*supply chain*)

Sesuai data pada tabel 1.1 Absensi karyawan dapat diketahui bahwa jumlah karyawannya selama 4 (empat) bulan terakhir tidak mencapai 100% yang hadir dalam bulan tersebut dibagian *supply chain*. Maka dari itu tentunya membutuhkan evaluasi agar dapat menyelesaikan masalah tersebut serta guna mempertahankan kinerja perusahaan dalam memproduksi produk dalam hal ini tentunya sangat membutuhkan adanya kinerja karyawan.

Kinerja karyawan dianggap penting bagi organisasi karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja itu sendiri. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Salah satu faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah komitmen organisasi (Sunarcaya, 2008).

Komitmen organisasi merupakan keputusan karyawan untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi dengan sepenuh hati menerima tujuan organisasi tersebut dan memberikan kontribusi yang terbaik bagi kemajuan organisasinya (sianipar, 2014). Penyebab yang mempengaruhi komitmen organisasi pada setiap pegawai berbeda, diantaranya beberapa pegawai memutuskan untuk berkomitmen pada suatu perusahaan karena merasa insentif/gaji yang diterima sesuai dengan kinerja yang diberikan, beberapa pegawai yang memutuskan untuk berkomitmen karena merasa kewajiban untuk tetap berada dalam perusahaan tersebut karena ia dibutuhkan dan ada pula yang berkomitmen karena apabila dia meninggalkan perusahaan akan menambah biaya yang lebih besar dibanding tetap bekerja di perusahaan tersebut.

Sedangkan peneliti terdahulu mengatakan bahwa komitmen organisasi adalah kemampuan individu dan kemauan menyelaraskan perilakunya dengan kebutuhan, prioritas, dan tujuan organisasi dan bertindak untuk tujuan atau kebutuhan organisasi. Umumnya pada seluruh organisasi, anggota yang memiliki komitmen tinggi akan memberikan pengaruh positif untuk keberhasilan suatu organisasi Darmadi (2018:200).

Dalam hal ini tentunya tidak hanya komitmen organisasi saja yang digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan melainkan terdapat juga gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Faktor kepemimpinan, dari atasan dapat memberikan pengayoman dan bimbingan kepada karyawan dalam melengkapinya tugas dan lingkungan kerja yang baru. Pemimpin yang baik akan mampu menularkan optimis dan pengetahuan yang dimilikinya agar karyawan yang menjadi bawahannya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Menurut Robbins (1996) kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya suatu tujuan. Kartini (1994) menyatakan bahwa fungsi kepemimpinan adalah memandu, menuntun, membimbing, membangun, atau memberi motivasi kerja, dan membuat jaringan komunikasi dan membawa pengikutnya kesasaran yang ingin dituju dengan ketentuan waktu dan perencanaan.

Gaya kepemimpinan memiliki peran krusial dalam membimbing, memotivasi, dan mengarahkan anggota institusi menuju kesuksesan. Setiap pemimpin memiliki pendekatan unik dalam mengelola timnya, dan pemahaman tentang bagaimana gaya kepemimpinan memengaruhi kinerja menjadi kunci dalam meraih kesuksesan organisasi. Sehingga setiap pemimpin akan memperlihatkan gaya kepemimpinannya lewat ucapan sikap tingkah lakunya yang dirasa oleh dirinya sendiri maupun orang lain. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Sukses tidaknya karyawan dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya (Regina, 2010). Dalam

kepemimpinan yang dilakukan atasan tentunya membutuhkan komunikasi sangat penting antara atasan dan bawahan agar tidak terjadi kesalahfahaman diantaranya.

Komunikasi yang ada di perusahaan baik internal maupun eksternal memiliki peran penting di semua bidang baik itu individu maupun organisasi. Menurut Mangkunegara (2017:145) komunikasi merupakan proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Komunikasi sangat penting untuk menjalin hubungan kerja sama dalam suatu perusahaan dan mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam pencapaian tujuan perusahaan. Dengan adanya komunikasi akan memungkinkan setiap anggota perusahaan untuk saling berinteraksi dan membantu antara satu dengan yang lainnya. Maka dari itu komunikasi memiliki peranan dalam meningkatkan dan mengoptimalkan kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hafidz (2020) melakukan penelitian tentang pengaruh komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pengurus formas. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pengurus formas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus formas. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan

bahwa komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan komunikasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus formas.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Siti *et al.*, (2022) melakukan penelitian tentang pengaruh budaya organisasi, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan studi pada pabrik PR DD Tajinan Malang. Jenis penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Adapun hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh dari budaya organisasi, komunikasi, dan disiplin kerja secara bersamaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada pabrik PR DD Tajinan Malang. Budaya organisasi memiliki pengaruh parsial terhadap kinerja karyawan. Komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Alasan peneliti memilih PT WIDATRA BHAKTI dalam departemen *Supply Chain* bagian gudang sebagai objek penelitian telah ditemukan beberapa masalah yang berkaitan dengan kinerja yaitu terdapat kecenderungan kinerja yang lemah terhadap karyawan ditandai dengan masih adanya karyawan yang kurang memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan maka peneliti tertarik untuk mengetahui apakah komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, komunikasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ole karena itu, peneliti ingin melakukan sebuah penelitian mengenai hal tersebut yang mana penelitiannya berjudul “**PENGARUH KOMITMEN**

ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT WIDATRA BHAKTI DEPARTEMEN *SUPPLY CHAIN* BAGIAN GUDANG”.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan komunikasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT WIDATRA BHAKTI?
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT WIDATRA BHAKTI?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT WIDATRA BHAKTI?
4. Bagaimana pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan PT WIDATRA BHAKTI?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk mengetahui dan menganalisis data. Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan komunikasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT WIDATRA BHAKTI.

2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT WIDATRA BHAKTI.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT WIDATRA BHAKTI.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan PT WIDATRA BHAKTI.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk pihak-pihak yang berkepentingan. Adapun beberapa manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini, sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat penelitian ini dapat menjadi media pembelajaran ilmu pengetahuan dan menambah referensi serta informasi untuk peneliti dan para pembaca tentang manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan pengetahuan bagi perusahaan tentang pengaruh komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan. Serta menjadi pertimbangan bagi pemimpin perusahaan PT WIDATRA BHAKTI.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

1.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti apakah komitmen, gaya kepemimpinan, komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan diatas, sehingga dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Komitmen, gaya kepemimpinan, komunikasi berpengaruh secara bersama sama terhadap variabel kinerja karyawan PT. WIDATRA BHAKTI
- b. Komitmen berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan PT. WIDATRA BHAKTI
- c. gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan PT. WIDATRA BHAKTI
- d. komunikasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan PT. WIDATRA BHAKTI

1.2 Saran

1. Pimpinan untuk terus memberikan motivasi dan berbagai kebijakan agar karyawan bisa menyelesaikan tugasnya secara tepat waktu.
2. Bekerja dengan disiplin dan baik agar mencapai prestasi dan mendapatkan gaji yang diinginkan.
3. Perusahaan harus selalu mendukung kreatifitas bawahannya agar mereka bisa berkembang.
4. Selalu memberikan dukungan ke sesama karyawan agar terus maju.

DAFTAR PUSTAKA

- Amandani, N. M. R., & Wirakusuma, M. gede. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Pelatihan Profesi Pada Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi*, 19(2), 27.
- Fabio, B. P., Hubeis, M., & Puspitawati, H. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Yang Berimplikasi Pada Kinerja Karyawan. *S*, 2(1), 14. <https://doi.org/10.17358/JABM.2.1.91>
- H, M. (2021). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS KESEHATAN KABUPATEN PINRANG. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 3(2), 64.
- Hafidz, Mardani, R. M., & Abs, M. K. (2020). *Pengaruh Komitmen Organisasi Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pengurus FORMAS*. 11.
- Irfan, I., Aiyub, A., & Iis, E. Y. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Aceh Syariah Cabang Bener Meriah Dan Cabang Takengon Melalui Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 5(2), 14. <https://doi.org/10.29103/j-mind.v5i2.3435>
- Iswandari, S. C., B. W., & Novianto, A. S. (2023). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Prajurit TNI di Ajendam V Brawijaya. *Jurnal Riset Manajemen* , 12.
- Nadhiroh, S., Asiyah, S., & Primanto, A. B. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pabrik PR DD Tajinan Malang). *E.Jrm.Feunisma, Cd*, 1–14.
- Noor Riefma Hidayah. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Komunikasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Indonesia Cabang Palu. *Jurnal Ilmu Perbankan Dan Keuangan Syariah*, 4(1), 20. <https://doi.org/10.24239/jipsya.v4i1.129.39-58>
- Putra, S. W. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kecil. *Jurnal Ekonomi MODERNISASI*, 11(1), 16. <https://doi.org/10.21067/jem.v11i1.869>
- Ratmini, N. A., Nyoman Natajaya, I., Ketut, G., & Sunu, A. (2019). KONTRIBUSI GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, KOMITMEN ORGANISASI, IKLIM KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI 2 SINGARAJA. *JAPI*, 10(2), 10.

- Ridwan, M., & Hamelinda, F. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial (Survey pada Kantor Cabang Pembantu Bank Di Kota Sungai Penuh). *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 6(3), 13. <https://doi.org/10.22437/jmk.v6i3.4251>
- SAIPULLAH, SLAMET, A. R., & RIZAL, M. (2021). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Nucl. Phys*, 13(1), 11.
- Salmiah. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (PERSEO) Medan. *Jurnal Ekonomika*, 15(2), 81. <https://doi.org/10.51179/eko.v10i2.646>
- Sehfidin, A. (2011). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Semarang. *Ekonomi Bisnis*, 1–72.
- Sidik, J., & Safitri, D. (2020). Motivasi kerja memoderasi pengaruh komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan ambiguitas peran terhadap kinerja auditor. *Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Manajemen*, 1(3), 18. <https://doi.org/10.35912/jakman.v1i3.35>
- Sukmawati, E., Ratnasari, S. L., & Zulkifli, Z. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 19. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2722>

