

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja yang baik adalah kinerja yang sesuai dengan standar ketentuan perusahaan dan mendukung suksesnya tujuan perusahaan. Menurut Suryo Adi (2012) Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Pentingnya hasil perbandingan tersebut dapat digunakan oleh perusahaan dalam menilai keberhasilan tujuan organisasi atau perusahaan. Menurut Mangkunegara (2005:67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Maka dari itu Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi suatu kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2002:109), ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu pengalaman, sikap dan kepemimpinan. Menurut Mangkuprawira (2007:155-156) menjelaskan ada 5 faktor yang dapat menjadi pengaruh kinerja, yaitu faktor personal, faktor kepemimpinan, faktor tim, faktor system dan faktor kontekstual. Sementara menurut Sastrohadiwiryo (2005:235), pada umumnya unsur-unsur yang perlu diperhatikan dalam proses penilaian kinerja karyawan adalah kesetiaan, prestasi kerja ketaatan, kejujuran, Kerjasama, Prakarsa dan kepemimpinan. Semua itu bisa dijadikan suatu indikator kinerja pada suatu organisasi atau perusahaan.

Menurut Kasmir (2016:189-193) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain kemampuan, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Simanjuntak (2005:67) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasional yang dimiliki oleh setiap individu akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam upaya mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Luthans komitmen organisasi adalah keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok dan kemauan usaha tinggi untuk suatu organisasi serta suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi. Komitmen yang dimiliki karyawan terhadap suatu organisasi sangat diperlukan supaya kinerja organisasi dapat lebih efektif agar tujuan organisasi dapat tercapai. Dalam hal ini komitmen karyawan akan terbentuk apabila organisasi juga memiliki komitmen terhadap karyawannya. Organisasi dan karyawan secara bersama-sama menciptakan keadaan yang kondusif untuk mencapai komitmen organisasi.

Selain komitmen organisasi, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Kepemimpinan bisa dikatakan sebagai inti dalam suatu perusahaan. Untuk menjalin hubungan kerjasama yang baik antara pemimpin dan karyawan, kedua belah pihak haruslah saling mengerti kepentingan masing-masing dalam suatu organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu seorang pemimpin harus mampu memiliki kemampuan yang dapat membaca keadaan yang sedang dihadapi serta menyesuaikan gaya kepemimpinan yang dimiliki secara fleksibel supaya mampu memenuhi tuntutan keadaan yang dihadapi. Robbins (2015) mengemukakan bahwa kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi suatu kelompok dalam mencapai sebuah tujuan yang ditetapkan. Menurut Martoyo (dalam Harun Samsuddin, 2018) kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang supaya mau bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama.

Pada dasarnya seorang pemimpin memiliki cara kepemimpinannya masing-masing dalam memimpin bawahannya, dalam hal ini sering disebut dengan gaya kepemimpinan. Ada banyak sekali gaya kepemimpinan, hal tersebut tergantung dengan diri masing-masing pemimpin, dimana seorang pemimpin harus mengimplementasikan gaya kepemimpinan yang tepat supaya dapat mengelola karyawannya dengan baik. Menurut Alkhatani (2016) gaya kepemimpinan yang berbeda tergantung pada lingkungan organisasi, jadi tidak ada satu gaya kepemimpinan yang lebih unggul dari yang lain, tetapi kapasitas kecerdasan emosional seorang pemimpin sangat penting dalam memastikan bahwa gaya

kepemimpinan seorang pemimpin diterima secara seluruh karyawan dan secara efektif meningkatkan komitmen organisasi.

Dalam hal ini peneliti memilih konsep kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional. Dimana kepemimpinan transaksional berdasarkan pada pertukaran antara pemimpin dan bawahannya, yaitu berupa penghargaan apabila kinerja karyawan bagus dan hukuman apabila kinerja karyawan buruk. Sedangkan kepemimpinan transformasional pemimpin mengembangkan dan mengarahkan bawahannya atas potensi dan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Menurut Wijayanto (2012:176), Kepemimpinan Transformasional yaitu kepemimpinan dimana pemimpin menyediakan perhatian individu, rangsangan intelektual serta pemimpin tersebut memiliki karisma. Menurut Bass (Yukl, 2010:313), kepemimpinan transformasional adalah suatu keadaan dimana para pengikut dari seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan mereka. Sedangkan kepemimpinan transaksional menurut Robbins dan Judge (2009) adalah model kepemimpinan dimana pemimpin memadukan atau memotivasi pengikut mereka pada arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas.

Untuk lebih memaksimalkan peran pemimpin, maka pemimpin harus dapat memotivasi dengan mempersoalkan bagaimana caranya mendorong semangat kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilanya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan bawahan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu bawahan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan dapat dilihat dalam penelitian yang dilakukan oleh Azimatun dkk (2020) yang mendapatkan hasil bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara gaya

kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan, artinya semakin tinggi kepemimpinan transformasional yang dimiliki oleh perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Untuk kepemimpinan transaksional dan kinerja karyawan dapat dilihat dari penelitian yang dilakukan oleh Armansyah (2020) dengan hasil kepemimpinan transaksional mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya bahwa semakin tinggi tingkat kepemimpinan transaksional yang dimiliki maka akan meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Dua gaya kepemimpinan ini akan menjadi sumber terbentuknya pola hubungan antar pribadi dalam perusahaan yang akan menciptakan iklim dalam perusahaan. hal ini akan menentukan dinamika karyawan di dalam perusahaan yang akan membawa perusahaan kepada tujuan yang telah ditentukan. Dengan demikian gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional ini akan mempengaruhi iklim perusahaan yang pada akhirnya akan mempengaruhi komitmen yang dimiliki karyawan terhadap organisasi. Dengan kepemimpinan yang efektif maka komitmen organisasi dapat pula dijaga. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan keuntungan kepada perusahaan karena karyawan bekerja lebih produktif dan stabil. Apabila perusahaan tidak mampu menjaga komitmen dalam organisasi maka yang akan terjadi adalah karyawan memiliki keinginan untuk berpindah ke perusahaan yang lain.

Penelitian yang dilakukan oleh I Gede dkk (2020) mengemukakan bahwa dalam tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana, tetapi justru pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Berhasil atau tidaknya dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan memerlukan kinerja karyawan yang mendukung visi dan misi perusahaan. terutama dari para pemimpin perusahaan selaku pembuat kebijakan. Diterapkannya gaya kepemimpinan transformasional yang baik maka akan mendorong terciptanya kinerja karyawan yang lebih baik. Selain karyawan yang juga harus memiliki komitmen organisasi yang baik, dimana merupakan sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlihat dalam upaya mencapai misi, nilai dan tujuan organisasi. Sehingga Ketika komitmen organisasi yang baik

maka pengaruh gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan terhadap kinerja karyawan yang dihasilkan akan meningkat.

PT Perkebunan Nusantara yang merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara dengan 14 unit usaha, 8 Pabrik Kelapa Sawit (PKS) dengan jumlah total kapasitas produksi 305 ton TBS per jam, 1 pabrik karet remah (CRF) dengan kapasitas pengolahan 20 ton karet kering per hari, 2 pabrik teh dengan kapasitas pengolahan 125 ton daun basah per hari, dan 2 mesin teh celup dengan kapasitas 1 mesin teh celup dengan kecepatan 150 boks per jam atau 2,5 boks per menit. Bahan baku yang digunakan dalam pengolahan pabrik, selain diperoleh dari hasil panen perkebunan sendiri, perusahaan juga membeli Tandan Buah Segar (TBS) kelapa sawit, Bahan Olah Karet (Bokar), dan pucuk daun teh dari petani pekebun di sekitar lokasi keberadaan perusahaan. Sebagai realisasi dari upaya pemekaran wilayah, PTPN VI saat ini memiliki anak perusahaan, yaitu: PT. Bukit Kausar PT. Alam Lestari Nusantara PT. Mendahara Agrojaya Industri. Dalam hal ini penelitian akan melakukan penelitian di PT Perkebunan Nusantara VI kantor pusat yang terletak di Jalan Lingkar Barat Pall 10 Kota Baru, Kota Jambi, Jambi.

Data mengenai target kinerja PT. Perkebunan Nusantara VI dapat dilihat pada tabel kinerja berikut:

Tabel 1. 1
Kinerja PT. Perkebunan Nusantara VI Tahun 2017-2021

Tahun	Target	Realisasi	Pencapaian Target (%)
2017	120.282	28.075	23,34%
2018	34.192	109.679	320,77%
2019	117.794	75.060	63,72%
2020	152.204	4.185	2,75%
2021	24.292	73.751	303,60%

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara VI (diolah tahun 2022)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa kinerja PT. Perkebunan Nusantara VI dari tahun 2017-2021 mengalami fluktuatif. Dari data terlihat bahwa pencapaian target kinerja perusahaan hanya tercapai pada tahun 2018 dan 2021 yaitu sebesar 320,77% dan 303,60%, sedangkan pada tahun 2017, 2019 dan 2020

tidak tercapai target yang telah ditentukan. Hal ini menandakan masih belum optimalnya kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara VI.

Menurut Mathis dan Jackson (2011) kinerja pada dasarnya merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh seorang karyawan pada saat melakukan pekerjaannya, untuk mengukur kinerja dapat dilakukan dengan cara melihat dimensi-dimensi kinerja karyawan, dimana kriteria dimensi kinerja karyawan menurut Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson (2011) adalah kuantitas, kualitas, ketepatan, kehadiran dan kemampuan berkerja sama.

Pembahasan kinerja tidak terlepas dari kepemimpinan, secara teori bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain kemampuan, pengetahuan, desain kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Dalam konteks ini peneliti tertarik dengan kepemimpinan, dimana kepemimpinan ini terbagi menjadi banyak gaya, tetapi peneliti tertarik dengan gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional.

Menurut Robbins dan Judge (2008) kepemimpinan transformasional adalah seorang pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengesampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka dapat memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya. Menurut Robbins dan Judge (2008) dan Cavazotte (2012) terdapat empat komponen kepemimpinan transformasional, yaitu: pengaruh idealisasi, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual dan peninjauan individual. Menurut Robbins dan Judge (2009) gaya kepemimpinan transaksional adalah model kepemimpinan dimana pemimpin memadukan atau memotivasi pengikut mereka pada arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas. Menurut Robbins & Judge (2009:91) dimensi dari gaya kepemimpinan transaksional adalah imbalan kontingen, manajemen eksepsi aktif dan manajemen eksepsi pasif.

Tabel 1. 2
Hasil Pra Survei Variabel Kepemimpinan Transformasional

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	CS	S	SS
1	Pemimpin saya memberikan visi dan misi, serta memberikan respek dan kepercayaan terhadap bawahannya	0	0	3	6	1
2	Saya percaya dengan pimpinan saya sekarang	0	1	2	5	2
3	Pemimpin saya selalu mengkomunikasikan visi misi perusahaan	0	0	4	5	1
4	Pemimpin saya mampu meningkatkan kreatifitas dan kecerdasan bawahannya	0	0	5	3	2
5	Pemimpin bisa menempatkan diri dengan baik kepada karyawan	0	1	2	4	3
Total		0	2	16	23	9
Presentase (%)		0	4	32	46	18
Keterangan: STS = Sangat Tidak Setuju, TS = Tidak Setuju, CS = Cukup Setuju, S = Setuju, SS = Sangat Setuju						

Sumber Hasil Pra Survei PT Perkebunan Nusantara VI

Berdasarkan Tabel 1.2, dapat dilihat dari hasil pra survei mengenai kepemimpinan transformasional bahwa respon dari karyawan Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara VI menjawab dengan Cukup Setuju dengan presentase 32%, jawaban Setuju sebesar 46% dan jawaban sangat setuju 18%. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional di PT Perkebunan Nusantara VI dapat terbilang cukup baik. Tetapi ada 4% dengan jawaban tidak setuju mengindikasikan bahwa kepemimpinan transformasional di Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara VI belum optimal.

Tabel 1. 3
Hasil Pra Survei Variabel Kepemimpinan Transaksional

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	CS	S	SS
1	Pemimpin saya memberikan pedoman kerja kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan	0	1	2	6	1
2	Pemimpin saya melakukan Tindakan perbaikan atas kesalahan yang karyawan telah lakukan	0	1	1	7	1
3	Pemimpin saya memberikan peringatan dan sanksi apabila terjadi kesalahan dalam proses kerja yang karyawan lakukan	0	1	1	8	0
4	Pemimpin saya memberikan imbalan jika karyawan mampu melaksanakan pekerjaan yang telah diperintahkan dengan baik	0	2	5	2	1
Total		0	5	9	23	3
Presentase (%)		0	13	23	58	8
Keterangan: STS = Sangat Tidak Setuju, TS = Tidak Setuju, CS = Cukup Setuju, S = Setuju, SS = Sangat Setuju						

Sumber Hasil Pra Survei PT Perkebunan Nusantara VI

Berdasarkan Tabel 1.3, dapat dilihat dari hasil pra survei mengenai kepemimpinan transaksional bahwa respon dari karyawan Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara VI menjawab dengan Cukup Setuju dengan presentase 23%, jawaban Setuju sebesar 58% dan jawaban sangat setuju 8%. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional di PT Perkebunan Nusantara VI dapat terbilang cukup baik. Tetapi ada 13% dengan jawaban tidak setuju mengindikasikan

bahwa kepemimpinan transaksional di Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara VI belum optimal.

Dari hasil pra survei yang penelitian lakukan pada Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VI menerapkan sistem pemberian penghargaan dan sanksi berbasis kompetensi, kinerja dan inovasi. Dimana untuk penghargaan sendiri diberikan berupa kenaikan gaji, promosi jabatan dan kenaikan golongan, sedangkan untuk sanksi berupa surat teguran, pengurangan gaji dan PHK. Tetapi masih terdapatnya kekurangan lain dalam kepemimpinan di Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara VI yaitu kurangnya koordinasi antara pimpinan dan bawahan sehingga mengakibatkan banyaknya pekerjaan yang tertunda dan tertimbun. Menurut Silalahi (2002) koordinasi yang tepat akan memotivasi karyawan sehingga menimbulkan antusias yang tinggi pada karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Jadi koordinasi pemimpin yang tepat merupakan salah satu kunci untuk memperoleh hasil kinerja yang optimal.

Dalam mendukung kinerja yang optimal dari setiap karyawan, perusahaan berupaya untuk mengarahkan para karyawan untuk bisa mencapai tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, dibutuhkan adanya komitmen dari setiap karyawan terhadap perusahaan. Komitmen tersebut yang ditunjukkan dengan sikap dan perilaku karyawan disaat mereka bekerja untuk kemajuan perusahaan.

Mempunyai karyawan yang berkomitmen terhadap perusahaan sudah pasti menjadi keinginan setiap perusahaan. karyawan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi kemajuan perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. komitmen pada setiap karyawan sangat penting karena dengan adanya komitmen karyawan memiliki tanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaannya dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki komitmen. Karyawan yang terlibat biasanya bekerja dengan loyal untuk perusahaan. mereka bekerja dengan sebaik-baiknya agar dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan juga waktu pada pekerjaannya, sehingga apa yang mereka lakukan sesuai dengan harapan perusahaan.

Menurut Allen dan Mayer dalam Muhammad Busro (2018:75) komitmen organisasi menurut perwujudan dari kerelaan, kesadaran dan keikhlasan seseorang

untuk terikat dan selalu dalam organisasi yang digambarkan dengan besarnya usaha, tekad, dan keyakinan dapat mencapai visi, misi dan tujuan bersama. Menurut Allen dan Mayer dalam Busro (2018:78) terdapat tiga dimensi dalam komitmen organisasi, yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normative.

Dalam penelitian pendahuluan yang dilakukan, karyawan Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VI terindikasi terdapat permasalahan loyalitas. Hal ini terlihat dari data tingkat absensi karyawan bahwa banyaknya karyawan yang terlambat bahkan tidak masuk bekerja, sehingga membuat pekerjaan tertunda. Berikut data tingkat absensi karyawan Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VI:

Tabel 1. 4
Data Tingkat Absensi Karyawan Kantor Pusat
PT Perkebunan Nusantara VI Tahun 2021

Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Hari Kerja	Jumlah (orang)			Tingkat Absensi (%)
			Terlambat	Absen	Cuti/Sakit	
Januari	206	20	52	14	25	0,34
Februari	206	19	28	6	17	0,15
Maret	206	22	32	8	21	0,18
April	206	21	36	10	24	0,23
Mei	206	18	43	9	23	0,24
Juni	206	22	38	7	19	0,15
Juli	206	21	26	9	24	0,21
Agustus	206	20	34	8	20	0,19
September	206	22	39	11	15	0,24
Oktober	206	20	41	8	17	0,19
November	206	22	48	7	23	0,15
Desember	206	23	64	11	27	0,23
Rata-rata						0,21

Sumber: Data SDM PT. Perkebunan Nusantara VI Tahun 2021

Dari data diatas terlihat tingginya presentase tingkat keterlambatan dan absensi karyawan. Tingkat keterlambatan tertinggi yaitu di bulan Januari sebesar 52 orang dan Desember sebanyak 64 orang. Tingkat absensi dari bulan Januari sampai Desember 2021 dengan rata-rata 0,21% dengan tingkat absensi terbesar terjadi bulan Januari 2021 yaitu 0,34% dengan jumlah absensi sebanyak 14 orang. Hal ini disebabkan karyawan kurang disiplin dan menyebabkan pekerjaan tertunda, yang seharusnya pekerjaan dapat terselesaikan hari itu tertunda dan menumpuk hal tersebut mempengaruhi kinerja karyawan. Dari tingginya tingkat keterlambatan dan absensi karyawan tersebut terlihat adanya indikasi permasalahan terkait komitmen organisasi di Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara VI.

Kepemimpinan dan komitmen organisai memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Mempertimbangkan hal ini peneliti berpendapat bahwa kepemimpinan dan komitmen organisasi termasuk komponen yang mempengaruhi kinerja karyawan. Adapun yang melatarbelakangi pemikiran tersebut dikarenakan kepemimpinan dan komitmen organisasi yang baik dan tinggi akan membuat kinerja menjadi meningkat. Berdasarkan hal tersebut maka dari itu peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut mengenai kinerja karyawan di Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VI ini dengan judul *“Pengaruh Kepemimpinan Transformasinoal Dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara VI Jambi”*.

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan hasil survei awal diketahui bahwa kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara VI belum optimal karena dilihat dari Tabel 1.1 masih belum tercapainya target yang ditentukan, selama periode tahun 2017 sampai 2021 target hanya tercapai pada tahun 2018 dan 2021 dengan presentase yaitu sebesar 320,77% dan 303,60%. Hal ini akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh perusahaan. Salah satu faktor penyebabnya yaitu komitmen organisasi. Berdasarkan Tabel 1.4 diketahui bahwa tingginya presentasi tingkat keterlambatan

masuk kerja para karyawan yaitu dengan rata-rata 0,21%. Hal ini mengakibatkan pekerjaan banyak yang tertunda.

Selain komitmen organisasi faktor kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional diduga juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan survei awal yang telah dilakukan diketahui bahwa kurangnya koordinasi antara pimpinan dan bawahan sehingga mengakibatkan banyaknya pekerjaan yang tertunda dan tertimbun.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional, komitmen organisasi dan kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara VI?
2. Bagaimana kepemimpinan transformasioal mempengaruhi kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VI?
3. Bagaimana kepemimpinan transaksional mempengaruhi kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VI?
4. Bagaimana komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VI?
5. Bagaimana kepemimpinan transformasional mempengaruhi komitmen organisasi pada Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VI?
6. Bagaimana kepemimpinan transaksional mempengaruhi komitmen organisasi pada Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VI?
7. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen organisasi pada Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VI?
8. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen organisasi pada Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VI?

1.3 Tujuan

1. Untuk mendeskripsikan gambaran kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional, komitmen organisasi dan kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VI
2. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasioal terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VI
3. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VI
4. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VI
5. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi pada Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VI
6. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap komitmen organisasi pada Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VI
7. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen organisasi pada Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VI
8. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen organisasi pada Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VI

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang bisa diambil dari adanya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan serta dijadikan bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan untuk bagian sumber daya manusia khususnya di bidang peningkatan kinerja karyawan.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperbanyak kepustakaan dan menambah pengetahuan orang yang membaca dan juga dapat dijadikan

sumber informasi untuk peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Peneliti

Untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh dari Universitas Jambi dan menambah pengetahuan tentang berbagai macam masalah yang terjadi dalam suatu organisasi atau perusahaan terutama yang berhubungan dengan pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi dan sebagai pembelajaran bagi penulis sebagai tugas akhir.

3. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Memberikan kontribusi akademis kepada berbagai pihak yang berminat dalam melakukan penelitian di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi pada umumnya untuk dapat dijadikan referensi dan menambah perbendaharaan perpustakaan