

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Akhir-akhir ini Pemerintah Indonesia sedang giat membangun berbagai infrastruktur seperti jalan tol, bandara dan pembangkit listrik serta yang lain. Pembangunan-pembangunan tersebut melanjutkan program dari pemerintahan sebelumnya. Pembangunan infrastruktur tersebut sudah di rencanakan dan kerjakan sejak di era pemerintahan sebelumnya. Pembangunan penambahan pembangkit listrik ini sudah di mulai sejak tahun 2005 di masa kepemimpinan Presiden Susilo Bambang Yudhoyono sampai dengan sekarang di tahun 2018 di era pemerintahan Presiden Joko Widodo dan akan terus berlanjut pada pemerintahan berikutnya yang dijelaskan juga dalam rencana strategis Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan Departemen ESDM Republik Indonesia.

Di awali saat era Presiden Susilo Bambang Yudhoyono dengan rencana Program PLTU 10.000 MW Tahap I. Sesuai peraturan Presiden Republik Indonesia No 71/2006 yang mengatur tugas kepada PT PLN dengan tujuan mempercepat pembangunan PLTU Batubara dengan tujuan guna mempercepat ketersediaan listrik PLN membuat program untuk membangun 35 unit PLTU dengan total tenaga 10.000 MW.

Pembangkit tersebut berlokasi di Jawa dan luar Jawa. Tahap pertama untuk di pulau Jawa dibangun 10 lokasi PLTU dan 25 PLTU di luar jawa. Untuk mengejar target pemenuhan cadangan listrik tersebut pemerintah tidak hanya membangun PLTU (Pembangkit Listrik Tenaga Uap) yang lokasinya harus di tepi laut, tetapi juga menambah PLTA (Pembangkit Listrik Tenaga Air) untuk daerah yang lokasinya terdapat bendungan dan PLTM (Pembangkit Listrik Tenaga Mikrohydro) yang lokasinya di pegunungan dengan aliran sungai yang deras. Sedangkan untuk lokasi yang di tepi laut tetapi dekat dengan sumber supply pasokan gas maka

di dirikan PLTGU (Pembangkit Listrik Tenaga Gas Uap). Juga ada pembangkit dengan menggunakan panas bumi Geothermal (PLTP) tetapi bukan di bawah koordinator PT PLN melainkan di bawah koordinasi PT Pertamina Geothermal Energi sebagai IPP (Independent Power Producer).

Saat ini pemerintah Indonesia masih fokus untuk PLTU karena jika di lihat dari faktor biaya akan lebih efisien jika di banding dengan pembangkit jenis lain. Biaya listrik dari PLTU saat ini di angka USD 4 sen sampai dengan USD 5 sen per kilowatt hour (kWh) dengan dasar itulah maka PLTU sampai dengan sekarang masih menjadi pilihan yang menarik di banding pembangkit yang lain. Tentang ketenagalistrikan sesuai dengan UU Nomor 30/2009 dan di atur dengan Peraturan Pemerintah Nomor 14/2012 tentang kegiatan usaha tenaga listrik. Dan adanya kebijakan energi nasional di Indonesia (KEN) sesuai dengan PP No.79 tahun 2014 pasal 11 ayat (2) tentang kebijakan energi di tetapkan oleh pemerintah dengan persetujuan DPR.

Membahas lagi tentang pembangunan PLTU saat ini pemerintah fokus dengan penambahan PLTU karena memiliki daya kapasitas produksi yang jauh lebih besar jika di bandingkan dengan PLTA atau PLTMh maupun Pembangkit Geothermal panas bumi. Sebagaimana dalam Undang-Undang (UU) No. 17/2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJP) Tahun 2005-2025, Ada 4 tahapan dalam pelaksanaan kegiatan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) masa 5 tahunan. Masing-masing periode RPJMN dilakukan dalam tema atau skala prioritas berbeda. Tema pada RPJMN tahun periode 2015 samapi 2019 atau RPJMN yang ke-3 yaitu “Memantapkan pembangunan secara menyeluruh dengan menekankan pembangunan keunggulan kompetitif perekonomian yang berbasis Sumber Daya alam (SDA) yang tersedia, Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas, serta kemampuan Iptek”.

Untuk merealisasikan hal itu, maka RPJMN masa tahun 2015 sampai 2019 sudah melakukan payung hukum dengan Perpres No 2/2015 tanggal 08 Januari 2015. Pembangunan

infrastruktur pembangkit tidak hanya di lakukan oleh pihak pemerintah tetapi juga di lakukan oleh pihak swasta yang di atur dalam UU No 30/2009 mengenai tenaga listrik pemerintah mengijinkan pihak swasta berperan di dalam pemenuhan kebutuhan listrik nasional.

Dengan dasar hukum itulah akhirnya banyak perusahaan IPP yang justru saat ini lebih berperan banyak di bidang pembangkit melebihi perusahaan milik PLN sendiri seperti PT. PJB (Pembangkit Jawa Bali), PT. PJBS (Pembangkitan Jawa Bali Surabaya), PT. Indonesia Power beserta anak usahanya. Berdasarkan laporan per akhir 2016 pembelian listrik oleh PLN justru lebih besar kepada pihak IPP sebesar 16,38 triliun di bandingkan kepada pihak yang berelasi dengan PLN sebesar 5,23 triliun.

Hal ini turut mendorong pemerintah untuk menambah kapasitas dan kinerja anak perusahaan milik PLN tersebut. Untuk diketahui beberapa perusahaan IPP yang ada saat ini dan berpengaruh besar di bidang pembangkit PLN di antaranya : PT Paiton Energy Probolinggo, PT Java Power Probolinggo, PT Cirebon Electric (CE) Power, PT Indika Energy, PT (S2P) Sumber Segara Prima Daya, , PT Pertamina Geothermal Energy dll.

Berdasarkan data dari PT PLN tentang pembangkit di awal tahun 2017 jumlah kapasitas pembangkit listrik yang di miliki PLN telah terpasang 52.900 MW di seluruh indonesia dari seluruh jenis pembangkit dan untuk PLTU mencapai 21.000 MW atau hampir setara dengan 40% dari total kapasitas yang ada. Dalam kegiatan operasionalnya pembangunan infrastruktur pembangkit tersebut melibatkan banyak pihak serta ada banyak tantangan dan hambatan pada tiap kegiatan, baik itu dari pihak PLN sebagai penanggung jawab atau operator yang di berikan mandat oleh pemerintah dan sebagai pengguna.

Pembangkit tidak hanya di miliki oleh PLN karena pihak swasta juga di perbolehkan untuk memiliki, hanya saja untuk distribusi penjualan listrik mutlak harus di lakukan oleh pihak negara dalam hal ini PLN. Untuk pembangkit yang di bangun oleh swasta maka pihak IPP (Independent Power Producer) maka pihak swasta juga berperan selayaknya PLN yang harus

melengkapi perijinan dan berkoordinasi dengan kementerian dan pemerintahan daerah maupun kontraktor sipil dan EPC masing-masing pembangkit. Serta membutuhkan biaya dan waktu kerja yang lama (multiyears) sejak perencanaan hingga pemilihan lokasi, proses pembangunan hingga selesai.

Beberapa pihak yang terlibat di dalam pembangunan project pembangkit serta peran nya di antaranya :

1. Kementerian Agraria

Berperan untuk kepastian pengadaan lahan

2. Kementerian ESDM

Berperan pada kebijakan dan regulasi sektor energi

3. BKPM

Berperan terkait ijin prinsip Penanaman Modal Asing & Kelancaran pelayanan terpadu satu pintu

4. Kementerian Keuangan

Berperan untuk memastikan jaminan pemerintah & Multiyears contract

5. Bappenas

Berperan pada penerbitan bluebook

6. Kemeterian LHK

Berperan untuk ijin pinjam pakai kawasan Hutan (IPPKH) & Analisis dampak lingkungan

7. Kementerian Perhubungan

Berperan pada ijin penggunaan jetty, pelabuhan, jalur kereta dan jalan jembatan untuk angkutan heavy cargo

8. Pemerintah Daerah (Provinsi & Kabupaten)

Berperan pada ijin usaha dan rekomendasi Ijin Pinjam Pakai Kawasan Hutan (IPPKH) serta dukungan pengadaan lahan.

9. PLN atau IPP (Independent Power Producer)

Berperan sebagai operator atau pengguna fasilitas pembangkit

10. Perusahaan Project Logistics Provider

Berperan sebagai pengirim dan penerima cargo pembangkit serta menyediakan alat berat pendukung.

11. Perusahaan EPC (Engineering Procurement & Construction)

Berperan sebagai analisis & pelaksana pembangunan fisik project.

Dalam tulisan ini yang akan dilakukan adalah penelitian peran dari Perusahaan Project Logistics dan permasalahannya dalam kaitan SDM. Perlu di ketahui peran perusahaan project logistics sangat berpengaruh pada kelancaran pelaksanaan pembangunan project tersebut karena mereka bertanggung jawab pada pengiriman raw material untuk pembangunan fisik pembangkit tersebut. Dan perusahaan Project Logistics Provider juga bertanggung jawab terhadap koordinasi terkait ijin dengan Kementerian Perhubungan dan Bea cukai serta pihak terkait di kepelabuhanan karena harus menyediakan kapal, membangun Jetty dermaga, melakukan penimbunan cargo di area temporary storage, ijin bongkar muat kapal dan koordinasi dengan pelindo, ijin pembuatan temporary bridge untuk melintas jembatan dengan muatan ratusan ton dalam satu alat angkut, ijin import dan penangguhan pajak serta masih banyak yang lain.

Sehingga menurut penulis dengan peran dan tanggung jawab yang begitu besar seharusnya pihak perusahaan project logistics memberikan perhatian terhadap SDM dan manajemennya. Karena dari keseluruhan pihak yang terlibat di pembangunan pembangkit hanya perusahaan project logistics dan EPC yang tidak merupakan instansi pemerintah atau kementerian. Karena jika kinerja karyawan atau SDM perusahaan project logistics bekerja

dengan tidak maksimal maka imbas dari pekerjaan tersebut berakibat pada tertundanya pengurusan ijin-ijin, tertundanya penerimaan material project, tertundanya pembangunan fisik dan pastinya secara makkro akan berakibat pada keterlambatan seluruh pembangunan pembangkit tersebut.

Pada project pemerintah tentang percepatan penambahan daya listrik di indonesia dengan program pembangunan pembangkit listrik kapasitas 10.000 MegaWatt tahap pertama yang di atur dalam Perpres Nomor 71/2006 dan Perpres Nomor 59/2009 dan Perpres Nomor 45/2014 tentang unit pembangkit Listrik Tenaga Uap (PLTU) Batubara Tahap I (FTP 1-Fast Track Program) terdapat 41 unit pembangkit baru di indonesia yang harus segera di bangun dan dikarenakan pada saat itu (dan saat ini masih minim) belum ada kompetitor perusahaan nasional yang mampu melakukan dan akhirnya PT Samudera Indonesia divisi Project Logistics di percaya mengerjakan 23 lokasi dari 41 lokasi yang ada atau 56 % hampir sekitar 60% dari project PLTU yang ada di tahap I. Itu merupakan sebuah kepercayaan yang sangat tinggi dari pemerintah maupun swasta dalam pembangunan tersebut tetapi di dalam pelaksanaannya banyak project yang tidak sesuai target COD (Commercial Operation Date) karena masih belum optimal SDM yang di miliki.

Berikut ini adalah data PLTU yang di kerjakan oleh PT Samudera Indonesia divisi Project Logistics di masa 5 tahun terakhir periode tahun 2012 sampai 2017 :

TABEL 1.1 DAFTAR KEGIATAN PROJECT PLTU TAHAP I

No	Project PLTU	Lokasi	Kapasitas MW	Tahun	Target selesai	Realisasi COD
1	PLTU Banten #1	Banten	2x150	2007	2012	2014
2	PLTU Banten #2	Banten	2x150	2008	Others company	
3	PLTU Indramayu	Jawa Barat	3x330	2009	Others company	
4	PLTU Suralaya	Banten	1x165	2009	2012	2013
5	PLTU Lontar #1	Banten	1x315	2009	2013	2015

No	Project PLTU	Lokasi	Kapasitas MW	Tahun	Target selesai	Realisasi COD
6	PLTU Rembang	Jawa Tengah	2x315	2009	Others company	
7	PLTU Lontar #2	Banten	1x315	2010	2014	2018
8	PLTU Lontar #3	Banten	1x315	2010	2014	2016
9	PLTU Paiton	Jawa Timur	1x660	2010	Others company	
10	PLTU Amurang	Sulawesi utara	2x25	2010	Others company	
11	PLTU Kendari	Sulawesi Tenggara	1x10	2010	2011	2011
12	PLTU Barru #2	Sulawesi selatan	1x50	2011	2012	2012
13	PLTU Asam-asam	Kalimantan Selatan	2x65	2011	2013	2013
14	PLTU Pacitan	Jawa Timur	2x315	2011	2016	2017
15	PLTU Pelabuhan Ratu	Jawa Barat	3x350	2011	Others company	
16	PLTU Tanjung balai#2	Kep Riau	1x7	2011	Others company	
17	PLTU Tanjung awar	Jawa Timur	1x350	2012	Others company	
18	PLTU Nagan Raya	Aceh	2x110	2012	Others company	
19	PLTU Bangka baru #2	Bangka Belitung	1x30	2012	Others company	
20	PLTU Tanjung balai#1	Kep Riau	1x7	2012	Others company	
21	PLTU Teluk Sirih	Sumatera Barat	2x112	2012	2016	2017
22	PLTU Tarahan Baru	Lampung	1x100	2012	2014	2014
23	PLTU Barru #1	Sulawesi Selatan	1x50	2012	2013	2013
24	PLTU Kendari #1	Sulawesi Tenggara	1x10	2012	2013	2013
25	PLTU Kupang #1	Nusa Tenggara	1x16,5	2012	2013	2013
26	PLTU Tanjung awar#2	Jawa Timur	1x350	2013	Others company	
27	PLTU Adipala	Jawa Tengah	1x660	2013	2018	Proses
28	PLTU Pangkalan susu	Sumatera Utara	2x220	2013	2017	2018
29	PLTU Bangka Baru #1	Bangka Belitung	1x30	2013	Others company	
30	PLTU Belitung	Bangka Belitung	2x16,5	2013	Others company	
31	PLTU Tenayan	Riau	2x110	2013	2015	2016
32	PLTU Tarahan Baru #2	Lampung	1x100	2013	2015	2016
33	PLTU Parit Baru	Kalimantan Barat	2x50	2013	2014	2017

No	Project PLTU	Lokasi	Kapasitas MW	Tahun	Target selesai	Realisasi COD
34	PLTU Bengkayang	Kalimantan Barat	1x27,5	2013	Others company	
35	PLTU Teluk Balikpapan	Kalimantan Timur	2x110	2013	2017	2018
36	PLTU Pulang pisau	Kalimantan Tengah	2x60	2013	2015	2015
37	PLTU Lombok	Nusa Tenggara	2x25	2013	Others company	
38	PLTU Ende	Nusa Tenggara	2x7	2013	Others company	
39	PLTU Kupang #2	Nusa Tenggara	1x16,5	2013	2014	2014
40	PLTU Tidore	Maluku Utara	2x7	2013	2013	2013
41	PLTU Jayapura	Papua	1x10	2013	Others company	

Sumber : Data Dept Sales & Marketing SIG 2017

Dari 41 lokasi rencana pembangunan PLTU yang ada PT Samudera Indonesia divisi Project Logistics mendapatkan 23 project itu merupakan sebuah pencapaian yang luar biasa walaupun hal tersebut tidak terlepas dari kepentingan saham oleh PLN karena sebagai pemilik perusahaan tersebut. Dengan mendapatkan porsi pekerjaan sekitar 56 % dari total yang ada merupakan suatu tantangan yang berat bagi mereka karena jika di anggap berhasil maka ke depan nya akan menjadi nilai lebih bagi perusahaan secara bisnis tetapi jika di anggap gagal maka akan menjadi sebuah beban yang berat dan terbukti di project percepatan pembangkit tahap II mereka hanya mendapatkan sedikit dari project yang ada. Project pembangkit pemerintah di tahap II ada 14 unit PLTU, 9 unit PLTA, 1 unit PLTG dan 53 unit PLTP geothermal.

Tabel 1.2 Daftar kegiatan project PLTU tahap II

No	Project PLTU	Lokasi	Kapasitas MW	Tahun	Target selesai	Realisasi COD
1	PLTP Kamojang #5	Jawa Barat	1x30	2015	2017	2018
2	PLTP Karaha bodas #1	Jawa Barat	1x30	2016	2018	process
3	PLTP Karaha Bodas #2	Jawa Barat	2x55	belum	belum	belum
4	PLTU Parit Baru	Kalimantan Barat	2x50	2017	2019	process
5	PLTU Kaltim	Kalimantan Timur	2x100	2018	2020	process
6	PLTP Ulubelu 3-4	Lampung	2x55	2017	2019	Process

7	PLTP Lumut Balai	Sumatera Selatan	4x55	2017	2020	Process
8	PLTU Pangkalan susu #3	Sumatera Utara	1x200	2017	2020	Process
9	PLTU Pangkalan susu #4	Sumatera Utara	1x200	2017	2020	Process

Sumber : Data Dept Sales & Marketing SIG 2017

Pada periode sebelumnya mereka mendapatkan 23 lokasi project untuk di kerjakan sedangkan pada tahap II mereka hanya mengerjakan 9 lokasi project. Tentunya ini menjadi pertanyaan karena adanya penurunan sampai di angka 61% dari tahap sebelumnya padahal kondisi perusahaan di dukung dengan kemampuan SDM karyawan dan perlengkapan alat yang yang terbaik tetapi karyawan cenderung kurang bersemangat dan kurang adanya komitmen terhadap organisasi. Maka perlu di lakukan penelitian tentang hal ini.

Untuk di ketahui sebelumnya sejarah awal PT Samudera Indonesia divisi Project Logistics ini bernama PT Masaji Prayasa Cargo (MPC) anak perusahaan dari PT Samudera Indonesia, Tbk di dirikan pada tahun 1970 untuk mendukung project pemerintah indonesia pada kegiatan satelit palapa A1 dan palapa A2. Pada saat itu belum ada perusahaan sejenis di indonesia yang mampu melakukan kegiatan seperti ini. Pada perjalanannya MPC lebih banyak berkegiatan untuk mendukung project pembangunan pembangkit listrik negara milik PT. PLN (persero) dan kemudian di tahun 1996 pihak PLN melalui Yayasan Pendidikan dan Kesejahteraan PT Perusahaan Listrik Negara atau YPK/PLN turut menjadi pemilik dari PT. MPC dengan cara menanamkan modal sebesar 25% sehingga kepemilikan PT Masaji Prayasa Cargo di miliki oleh PT Samudera Indonesia sebesar 75% dan di miliki oleh YPK/PLN PT Perusahaan Listrik Negara sebesar 25% sampai saat ini. Dan oleh stakeholder project di indonesia sampai sekarang ini lebih di kenal dengan nama PT Samudera Indonesia divisi Project Logistics.

PT Samudera Indonesia bekerjasama dengan PT PLN membentuk sebuah perusahaan divisi project logistics sebagai jawaban untuk melakukan pekerjaan tersebut. Sebagai perusahaan jasa project logistics yang modalnya sebagian milik PLN maka sebagian besar

kegiatan tersebut di lakukan oleh PT Samudera Indonesia divisi project. Target pemerintah yang sebelumnya 10.000 MW tahap I yang seharusnya berjalan lancar kemudian di lanjut lagi dengan pembangunan 10.000 MW tahap II tetapi pada pelaksanaannya agak tersendat karena berbagai faktor non teknis di pihak pemegang kebijakan atau pemerintah.

Dan sekarang yang terbaru adalah pembangunan power plant 35.000 MW (tahap III) untuk meningkatkan supply listrik ke PLN dengan memberikan kebebasan kepada investor swasta sesuai dengan dasar hukum pemerintah dengan Keputusan Menteri ESDM (KepMen Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral) Nomor 074.K/21/MEN/2015 mengenai keputusan tentang Pengesahan Rencana Usaha Penyediaan Tenaga Listrik untuk tahun 2015-2019. Dengan latar belakang kebutuhan listrik hingga tahun 2019 akan terus naik sebesar 8,7% per tahun, dan jumlah rumah tangga yang terjangkau listrik hingga kini baru 84%. Proyek 35.000 MW sendiri sedang menjadi topik hangat bagi dunia pertambangan khususnya batubara karena mayoritas menggunakan batubara sebagai bahan bakar PLTU untuk 35.000 MW tersebut.

Saat ini perusahaan di bidang project logistics nasional di indonesia masih sangat jarang di temukan, untuk kawasan ASEAN masih di dominasi perusahaan asing yang memiliki kemampuan di bidang itu. Merupakan suatu kenyataan dalam sebuah perusahaan project logistics dan alat berat pada perusahaan logistics pelayaran tentunya karyawan akan lebih sering berinteraksi hanya dengan kelompok organisasi tersebut karena waktu pekerjaan yang menuntut kita lebih banyak berada di dalam lingkungan kerja / lokasi proyek dalam waktu yang cukup lama. Di karenakan lokasi kerja project logistics yang tidak tentu terkadang di tengah laut lepas, di tengah hutan dengan akses darat yg terbatas atau hanya akses sungai saja.

Organisasi perusahaan project logistics di pimpin oleh seorang Project Manager yang menjadi peran penting. Dapat di katakan sangat menentukan dalam usaha pencapaian tujuan yang telah di tetapkan oleh institusi atau organisasi. Seorang Project Manager atau PM sebagai

individu atau bagian dari organisasi, mustahil untuk bekerja sendiri. Project manager memerlukan karyawan atau orang lain atau karyawan yang di gerakan sedemikian rupa sehingga para karyawan memberikan loyalitasnya terhadap organisasi terutamadalam bekerja efisien, efektif serta ekonomis produktif.

Sebagai perusahaan jasa logistik project nasional yang terbesar di indonesia seharusnya PT Samudera Indonesia divisi project logistics memiliki peluang untuk memperbesar bisnis nya sebagai perusahaan logistik proyek yang terbaik dengan cara salah satu meningkatkan kinerja dan kualitas SDM. Tetapi yang ada saat ini justru banyak karyawan di lingkungan PT Samudera Indonesia yang merasa berpuas diri dan terkesan bekerja asal-asalan karena adanya budaya pada mereka yang bekerja tidak harus maksimal dan bermental payah yang kurang optimal dalam bekerja sehingga banyak jadwal pekerjaan project logistics yang terlambat karena permasalahan internal tersebut dan sekarang banyak bermunculan perusahaan pesaing di bidang yang sama. Selain itu banyak karyawan dan justru pimpinan juga yang bekerja sebagai tenaga freeland pada perusahaan kompetitor yang terkadang di lokasi yang sama dengan project dari PT Samudera Indonesia divisi Project Logistics. Dari kenyataan tersebut di atas, project manager sebagai pimpinan di lapangan harus mampu berperan banyak dalam memberikan pengaruh kepada bawahan agar mampu bekerja sesuai dengan yang di harapkan manajemen.

Dengan adanya pemimpin yang terkadang mengambil kerja sampingan atau double job di perusahaan kompetitor yang justru seakan memberikan contoh yang buruk kepada bawahan karena pemimpin seolah menjadi tidak peduli dengan kondisi perusahaan yang utama tempat dia bekerja, sehingga pemimpin seolah membiarkan karyawan bawahan nya untuk ikut melakukan hal yang sama dengan dia. Dan kondisi budaya di perusahaan saat ini seolah mendukung perilaku seperti itu dengan mudahnya karyawan ijin tidak masuk dan banyak

karyawan yang memanfaatkan hal itu untuk melakukan pekerjaan sampingan sebagai tenaga lepas di perusahaan kompetitor.

Hal ini menarik untuk diteliti karena untuk mengetahui bagaimana Komitmen dan Kinerja Karyawan dengan kondisi seperti ini. Dengan variabel Gaya kepemimpinan dan Budaya Organisasi sebagai variabel yang mempengaruhi. Ada beberapa penelitian terdahulu yang melakukan studi mengenai gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi serta kinerja karyawan sebagai acuan.

Pada penelitian terdahulu yang melakukan studi tentang hubungan gaya kepemimpinan dengan komitmen organisasi seperti dalam penelitian yang dilakukan (Elloy) 2005, dalam jurnal studinya yang berjudul "The influence of superleader behaviors on organization commitment, job satisfaction and organization self-esteem in a self-managed work team", Leadership & Organization Development Journal yang menyatakan untuk memimpin dalam lingkungan kerja tim yang dikelola sendiri membutuhkan pendekatan unik untuk kepemimpinan. Hasil penelitian tersebut menggambarkan bahwa dalam perilaku kepemimpinan menghasilkan beberapa hasil yang bermanfaat bagi organisasi termasuk tingkat komitmen organisasi, kepuasan kerja dan harga diri organisasi.

Pada jurnal penelitian yang lain yang dilakukan oleh (Suleman, Sohail) di dalam jurnalnya yang berjudul "Impact of leadership style on organization commitment : In a mediating commitment role of employee values" yang melakukan penelitian tentang bagaimana gaya kepemimpinan mempengaruhi komitmen organisasi karyawan, saat budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai karyawan dalam organisasi. Tulisan tersebut adalah makalah berbasis konseptual yang memberikan bukti teoritis untuk mendukung ide tersebut. Tulisan ini juga memberikan gambaran singkat tentang kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan adalah dimensi yang kuat dari komitmen organisasi ketika budaya organisasi

organisasi mewakili nilai-nilai karyawan di dalam organisasi. Hasilnya adalah karyawan lebih puas jika organisasi akan memenuhi harapan mereka yang merupakan bagian dari budaya organisasi, sehingga mereka lebih berkomitmen dengan organisasi. Makalah ini tidak memberikan bukti empiris dari model. Penelitian berikutnya dapat dilakukan dengan mengganti kepemimpinan transaksional dengan kepemimpinan yang melayani.

Pada penelitian yang lain dilakukan oleh (Charles R Emery 2007) Suny Fredonia di dalam jurnalnya yang berjudul “The Effect of Transformational Leadership Styles on The Organization Commitment and Job Satisfaction of Customer Contact Personel” yang menjelaskan di dalam jurnalnya tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan transaksional dan Transformasi pada Komitmen organisasi dan hasilnya mengindikasikan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Ada juga jurnal penelitian yang lain oleh (Baek Kyoo 2014) (2016) dengan judul “The effects of core self-evaluations and transformational leadership on organizational commitment” yang menemukan bahwa evaluasi diri inti dan kepemimpinan transformasional secara positif memengaruhi komitmen organisasi karyawan. Dan komitmen organisasi lebih terkait dengan kepemimpinan transformasional daripada evaluasi diri inti. Jadi di dalam studi itu ditemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Sedangkan penelitian terdahulu tentang pengaruh hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi juga telah dilakukan penelitian oleh (Sung Jun Joo) 2011 dalam Jurnal yang berjudul “Knowledge Sharing : The Influences of Learning Organization Culture, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behaviours” dengan menggunakan SEM menemukan ada hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi. Selain itu ada juga penelitian yang dilakukan oleh (Alvi Huma Abid 2014) didalam jurnalnya yang berjudul “Impact of Organizational Culture on Organizational Commitment and Job Satisfaction” menjelaskan bahwa dampak budaya organisasi karyawan di perusahaan kimia

di karachi dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen karyawan dengan menggunakan analisis regresi.

Ada juga penelitian oleh (Arbabisarjou. 2015) dalam jurnal yang berjudul “The Relationship Between Organizational Culture and Organizational Commitment in Zahedan University of Medical Sciences” yang melakukan penelitian tentang hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada mahasiswa universitas zahedan dengan metode random sapling yang hasilnya ternyata ada pengaruh dari budaya organisasi terhadap komitmen organisasi.

Penelitian terdahulu untuk komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan ada pada jurnal studi yang dilakukan oleh (Metin and Asli) 2018 dalam jurnal yang berjudul “The Relationship between Organizational Commitment and Work Performance : A Case of Industrial Enterprises” yang meneliti untuk menentukn dampak dari komitmen organisasi (komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan) terhadap kinerja karyawan dengan analisa regresi yang dilakukan di kamar dagang dan industri di Turki. Selain itu ada juga penelitian yang dilakukan oleh (Fu and Deshpande) 2013 dalam jurnal penelitiannya yang berjudul The Impact of Caring Climate Job Satisfaction and Organizational Commitment on Job Performance of Employee in a China’s Insurance Company yang dalam penelitiannya menggunakan model SEM untuk menguji hubungan antara iklim, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan pada perusahaan asuransi di China. Pada penelitian yang lain tentang komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan juga ada pada jurnal penelitian oleh (Nazir and Islam) 2017 dalam jurnal studinya yang berjudul “Enhancing organizational commitment and employee performance through employee engagement : An empirical check” didalam penelitiannya yang menggunakan AMOS untuk mengetahui hubungan antara dukungan organisasi yang dirasakan, keterlibatan karyawan, kinerja karyawan dengan komitmen organisasi (afektif).

Dari beberapa jurnal penelitian terdahulu tersebut ada teori yang mendukung penelitian saat ini tentang pengaruh faktor kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Untuk itu penulis merangkumnya ke dalam tabel tentang masing-masing variabel mempengaruhi dan yang di pengaruhi pada penelitian sebelumnya. Perbedaan hasil studi tersebut disajikan dalam tabel 1.3 di bawah ini :

Tabel 1.3
Research Gap

No	Hubungan Variabel	Peneliti/ tahun	Obyek	Hasil
1	Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi	M Suleman Sabir (2011)	Organisasi di pakistan	Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi
		Charles R Emery, et al (2007)	Bank & Perusahaan makanan	
		Baek-Kyoo (Brian) Joo (2016)	perusahaan Fortune Global 500 di Korea	
		Kamal AH (2015)	Rumah Sakit di Pakistan	Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi
2	Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan	Daniel Nawoseing (2017)	Organisasi di Turkana, Kenya	Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
		Iqbal N et al (2015)	Organisasi di Pakistan	
		Abdul Basid et al (2017)	Organisasi Privat di Malaysia	Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Budaya Organisasi terhadap Komitment Organisasi	Sung Jun Jo; Baek Kyoo Joo (2011)	Pekerja di Korea	Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi
		Colin Silverthorne (2004)	Perusahaan di Taiwan	
		Huma Abid Alvi (2014)	Perusahaan kimia di pakistan	
		Arbabisarjou Azizollah, Farhang A, & D Mohammad Amin (2015)	Organisasi di Iran	
4	Budaya Organisasi	Ananta Naraya (2017)	Organisasi di India	Budaya Organisasi berpengaruh positif

No	Hubungan Variabel	Peneliti/ tahun	Obyek	Hasil
	terhadap Kinerja Karyawan	Uddin & Hossian (2013)	Perusahaan sektor telekomunikasi di Bangladesh	dan signifikan terhadap kinerja karyawan
		Dahlan Habba (2017)	Instansi Publik di Maros Indonesia	Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
5	Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	Kaplan Metin, Kaplan Asli (2018)	Karyawan kamar dagang dan industri di Turki	Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
		Weihui Fu, Satish P (2013)	Karyawan asuransi di China	
		Owais Nazir (2017)	Karyawan organisasi di India	

Di ketahui Kinerja Karyawan adalah hal yang penting karena akan memperlihatkan seperti apa seorang karyawan melakukan pekerjaannya di sebuah organisasi tersebut. Berkenaan dengan hal ini maka akan di teliti dan mencari faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan melalui variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi.

Individu yang merasa dilibatkan dalam organisasi akan memiliki semangat yang lebih untuk bekerja sebaliknya jika yang kurang akan merasa kurang. Bertitik tolak dari permasalahan tersebut khususnya berkenaan dengan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi serta komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Maka peran masing-masing variabel tersebut perlu di ketahui hubungannya guna mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel tersebut.

Melihat atas dasar penelitian tersebut dan di dukung teori dan di lengkapi dengan data serta fakta yang ada, Penelitian di lakukan dengan mengambil judul “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening studi pada PT Samudera Indonesia divisi Project Logistics”

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di ketahui bahwa permasalahan yang ada di PT Samudera Indonesia Project Logistics adalah menurunnya Kinerja Karyawan yang di gambarkan dengan menurunnya jumlah kegiatan project yang didapatkan dan lama waktu pengerjaan untuk sesuai target pada project pembangunan PLTU tahap 2 di bandingkan project pembangunan PLTU tahap 1 pada 10,000 MW dan 35,000 MW.

Dari beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang beda. Penelitian yang dilakukan oleh (Babatunde and IKENGA) Osabiya Babatunde (2015) dalam jurnal yang berjudul *The Impact of Leadership style on employees performance in an organization* yang menyebutkan bahwa ada hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja karyawan. Dan studi yang mendukung pendapat ini ada dalam jurnal penelitian oleh (Khoza and Chetty) Nokwanda.

Faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah Budaya Organisasi. Ada penelitian oleh (Paschal and Nizam) Anozie Obinna Pascal (2016) dalam jurnal penelitian yang berjudul *Effects of Organizational Culture on employee Performance : Case of Singapore Telecommunication* yang menemukan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, selain itu ada juga pada penelitian yang di lakukan oleh (Shahzad) Fakhar Shahzad (2018) dalam jurnal penelitian yang berjudul *Impact of Organizational culture on employees job performance* yang melakukan studi di Pakistan menyebutkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

pertanyaan pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi?
3. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?

4. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
5. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?

1.3 Tujuan & Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisa adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi.
2. Menguji dan menganalisa adanya pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi.
3. Menguji dan menganalisa adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
4. Menguji dan menganalisa adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
5. Menguji dan menganalisa adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Adapun hasil penelitian yang di lakukan oleh penulis di harapkan dapat memberi manfaat bagi berbagai pihak, antara lain:

1. Bagi praktisi

Diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan referensi bagi internal manajemen, dalam rangka pengelolaan manajemen sumber daya manusia khususnya tentang Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

2. Bagi akademisi

Penelitian diharapkan dapat memperkaya khasanah ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia khususnya tentang aspek kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan kerja serta komitmen organisasi yang dapat diimplementasikan secara praktis pada industri project logistics.

1.4 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah penelitian, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini akan mengurai tinjauan pustaka yang mendasari pembahasan secara mendetail, penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi metode penelitian, objek dan subjek penelitian, Instrumen Penelitian, Jenis data dan Pendekatan, Teknik pengumpulan data, Teknik analisis data dan alat analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi permasalahan yang terdiri dari analisa data serta pembahasan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini tentang kesimpulan serta saran yang memberi manfaat khususnya bagi PT Samudera Indonesia divisi Project Logistics dan masyarakat pada umumnya.