

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Industri catering di Indonesia telah mengalami perkembangan yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir, seiring dengan meningkatnya permintaan untuk layanan makanan dalam berbagai acara, mulai dari pernikahan, ulang tahun, hingga acara corporate. Pertumbuhan populasi urban dan gaya hidup yang semakin sibuk membuat banyak orang memilih layanan catering sebagai solusi praktis untuk memenuhi kebutuhan konsumsi. Selain itu, adanya variasi dalam jenis masakan dan penyajian yang ditawarkan oleh berbagai penyedia catering turut menarik minat konsumen, dari makanan tradisional hingga internasional.

Pergeseran dalam perilaku konsumen juga memainkan peran penting dalam fenomena ini. Masyarakat kini lebih mengutamakan kualitas dan kepraktisan, serta banyak yang menginginkan pengalaman kuliner yang unik dalam setiap acara. Dengan adanya platform digital dan media sosial, penyedia catering dapat lebih mudah memasarkan layanan mereka dan menjangkau pasar yang lebih luas. Selain itu, meningkatnya kesadaran akan kesehatan juga mendorong penyedia catering untuk menawarkan pilihan makanan sehat dan bergizi, sehingga semakin memperkaya industri ini.

Di era persaingan bisnis yang semakin dinamis, PT. Pangansari Utama sebagai perusahaan penyedia layanan catering industri menghadapi tantangan untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawannya. Komitmen karyawan menjadi salah satu faktor yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan karena karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung lebih produktif, bertahan lebih lama di perusahaan, serta berperan aktif dalam mendukung pencapaian target bisnis. Namun, menjaga komitmen karyawan di tengah dinamika industri yang terus berubah bukanlah tugas yang mudah. Terdapat beberapa faktor penting yang mempengaruhi komitmen karyawan, antara lain gaya kepemimpinan transformasional, keterlibatan karyawan, dan disiplin kerja.

Penelitian ini menjadi semakin relevan dalam konteks industri saat ini untuk menghadapi banyak perubahan dan tantangan, baik dari sisi internal maupun eksternal. Melalui analisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, keterlibatan karyawan, dan disiplin kerja terhadap komitmen karyawan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif di PT. Pangansari Utama. Penelitian ini juga dapat menjadi referensi untuk perusahaan-perusahaan lain di sektor jasa yang menghadapi tantangan serupa, khususnya dalam mempertahankan dan meningkatkan loyalitas serta produktivitas karyawan di era persaingan yang semakin ketat.

PT Pangansari Utama adalah perusahaan yang berfokus pada produksi dan distribusi makanan olahan di Indonesia, menyediakan berbagai produk seperti makanan siap saji, snack, dan produk beku. Didirikan dengan visi untuk menjadi pemimpin dalam industri makanan, perusahaan ini berkomitmen pada kualitas tinggi dan inovasi berkelanjutan, serta memastikan keamanan pangan dengan berbagai sertifikasi seperti ISO 22000 dan HACCP. Dengan pelayanan pelanggan yang baik, PT Pangansari Utama berusaha memenuhi kebutuhan pasar dan pelanggan di sektor makanan.

Tabel 1, 1
Penilaian Kinerja Karyawan PT Pangansari Utama Tahun 2022- 2024

Kelompok	Indikator	Capaian			Target Pencapaian
		2022	2023	2024	
1	1. Kualitas Pekerjaan 2. Kuantitas Pekerjaan 3. Keselamatan & Kesehatan Kerja	88%	90%	91%	100%
2		87%	90%	89%	100%
3		89%	90%	90%	100%
4		85%	88%	90%	100%
5		92%	94%	97%	100%
6		88%	96%	97%	100%
Rata-rata Penilaian		88,16%	91.33%	92.33%	100%

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa terjadinya fluktuasi pada salah satu indikator kinerja karyawan PT Pangansari Utama dan belum mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan. Perusahaan telah menetapkan target terkait dengan kinerja karyawan sebesar 100%, yang mana realisasi kinerja karyawan belum mencapai 100% dengan memperbaiki serta mengevaluasi masalah yang dihadapi. Hal ini memberikan penjelasan mengenai kegiatan agenda yang belum terlaksanakan dengan baik dan belum sesuai dengan rencana yang ditetapkan.

Salah satu pendekatan yang terbukti efektif dalam meningkatkan komitmen karyawan adalah penerapan gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan ini tidak hanya mengarahkan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan, namun juga membangun hubungan yang saling percaya, memberi inspirasi, dan memotivasi karyawan untuk berkembang. Menurut penelitian terbaru, Pemimpin transformasional mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif, di mana karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Hal ini tercermin dalam kemampuan pemimpin untuk membangun kepercayaan, kekaguman, dan kesetiaan dari para pengikutnya, yang pada gilirannya meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi (Nurrahmi et al., 2020). Mengingat pentingnya komitmen karyawan dalam meningkatkan produktivitas dan stabilitas organisasi, maka penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap peningkatan komitmen karyawan di PT Pangansari Utama.

Keterlibatan karyawan juga berperan dalam meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Studi oleh (Bulan Purnomo et al., 2024) menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja tim, dengan komitmen karyawan dan perilaku kewargaan organisasional bertindak sebagai mediator. Hasil penelitian ini menggarisbawahi bahwa keterlibatan karyawan yang tinggi mendorong komitmen terhadap organisasi, yang berdampak pada efisiensi dan efektivitas kerja di tingkat tim.

Selain kepemimpinan dan keterlibatan karyawan, disiplin kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan. Menurut Mufarrohah Kholilatul & Sumartik (2022), karyawan yang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi cenderung menunjukkan komitmen yang lebih besar terhadap organisasi. Hal

ini terlihat dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, di mana karyawan yang disiplin lebih bertanggung jawab atas pekerjaan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan tingkat komitmen mereka terhadap perusahaan.

Komitmen karyawan dapat didefinisikan sebagai rasa memiliki dan rasa tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan, yang mendorong tercapainya kesuksesan tujuan organisasi dan menunjukkan seberapa tinggi hasrat karyawan untuk tetap tinggal dan bekerja bagi perusahaan (Nurrahmi et al., 2020).

Komitmen karyawan merupakan aspek penting dalam meningkatkan kinerja dan stabilitas perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, keterlibatan karyawan, dan disiplin kerja terhadap komitmen karyawan di PT Pangansari Utama

Seiring dengan perkembangan teknologi dan semakin ketatnya persaingan industri, PT Pangansari Utama dituntut untuk terus beradaptasi dan meningkatkan efisiensi. Digitalisasi dalam proses bisnis dapat berdampak pada keterlibatan serta komitmen karyawan jika tidak disertai dengan strategi kepemimpinan yang tepat. Oleh karena itu, pemahaman terhadap faktor-faktor yang memengaruhi komitmen karyawan menjadi hal penting dalam merancang strategi yang efektif guna meningkatkan loyalitas dan produktivitas mereka..

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian di PT. Pangansari Utama dengan Judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KETERLIBATAN KARYAWAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN PT. PANGANSARI UTAMA.”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian yang ada di latar belakang masalah, maka rumusan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Komitmen Karyawan PT. Pangansari Utama?
2. Apakah Keterlibatan Karyawan berpengaruh terhadap Komitmen Karyawan PT. Pangansari Utama?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Karyawan

PT. Pangansari Utama?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan yang ingin dicapai sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Karyawan PT. Pangansari Utama.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Keterlibatan Karyawan terhadap Komitmen Karyawan PT. Pangansari Utama.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Komitmen Karyawan PT. Pangansari Utama.

2. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, kegunaan penelitian ini diantaranya sebagai berikut:

- a. Bagi perusahaan

Diharapkan menjadi bahan informasi dan upaya untuk lebih mengembangkan gaya kepemimpinan transformasional, keterlibatan karyawan, dan disiplin kerja terhadap komitmen karyawan PT. Pangansari Utama.
- b. Bagi Pembaca
 - 1) Menambah informasi bermanfaat mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, keterlibatan karyawan dan disiplin kerja terhadap komitmen karyawan PT. Pangansari Utama
 - 2) Sebagai bahan dalam pengembangan pendidikan dan praktisi khususnya sumber daya manusia, serta dapat menjadi bahan referensi untuk peneliti-peneliti berikutnya dalam bidang sumber daya manusia.