

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan jalannya suatu organisasi. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia dapat menemukan ide-ide baru yang kemudian di transformasikan ke dalam suatu tindakan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Setiap organisasi memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan berpikir, bertindak terampil dalam menghadapi persaingan bisnis. Pengelolaan sumber daya manusia yang tepat merupakan suatu keharusan bagi organisasi apabila organisasi ingin berkembang. Kinerja karyawan yang optimal sekiranya, perusahaan harus memiliki SDM yang berkompenten dan memiliki tingkat kinerja yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan oleh organisasi.

Kinerja karyawan yang merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien. (Ajimat, 2019)

Kinerja karyawan menurut (Agustin, 2020) adalah suatu hasil dari pekerjaan yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan kewajiban, tugas atau pekerjaan

berdasarkan kemampuan kerjanya, baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Disadari bahwa perilaku merupakan sikap dan perbuatan (tingkah laku) pegawai di dalam melaksanakan tugas sehari-hari, namun di dalam kenyataannya tidak semua perilaku hanya disebabkan oleh satu unsur budaya organisasi dan sulit sekali untuk membedakan unsur-unsur apa yang menjadi pendorong perilaku tersebut. Budaya organisasi merupakan sistem kontrol sosial di dalam organisasi sehingga anggota tersebut mempunyai satu kebudayaan yang relatif sama. Dengan kebudayaan yang relatif sama tersebut diharapkan berdampak pada perilaku dan *ways of thinking* para anggota yang lain. Pada akhirnya tujuan perusahaan berhasil menciptakan pengendalian sistem sosial terhadap anggotanya melalui budaya organisasi.

Budaya organisasi sangat penting bagi manajemen bila ingin mencapai kinerja yang tinggi, yang pada akhirnya tercipta sikap kerja yang positif yang mendorong peningkatan kinerja karyawan dan manajemen diwujudkan dalam seluruh aktifitas dan kebijakan perusahaan. Dengan adanya budaya organisasi dapat menjadikan suatu ciri tersendiri dari setiap organisasi. Masalahnya, kerap kali perusahaan tanpa budaya cenderung membentuk budaya buruk tersendiri. Padahal, budaya buruk mampu membuat suasana perusahaan menjadi kurang baik sehingga karyawan tidak produktif. (Mahadika & Hadi, 2018)

Budaya perusahaan adalah sistem nilai bersama yang berperan sebagai tingkatan bagaimana karyawan melakukan kegiatan dalam mencapai tujuan organisasi. Perusahaan digambarkan sebagai tempat memperoleh penghasilan

melalui penjualan produk ataupun penawaran jasa yang di milikinya. Proses pendirian perusahaan dapat di lakukan secara perorangan ataupun lebih dari satu orang. Keberagaman penilaian kinerja dapat di atasi dengan adanya suatu budaya perusahaan yang di tetapkan keduanya. Perbedaan pandangan antara keduanya menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan. Tantangan dalam menghasilkan suatu kinerja yang positif untuk menambah kelangsungan hidup perusahaan serta peranan budaya diharapkan dapat mendukung pencapaian kinerja yang lebih baik. Kinerja adalah hal kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau kelompok sesuai dengan tugas, wewenang dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan perusahaan serta tidak bertentangan dengan moral dan etika. (Widjaya & Noverianto, 2021)

Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai-nilai, keyakinan, dan sikap utama yang di berlakukan di antara anggota organisasi. Budaya yang dapat menyesuaikan serta mendorong keterlibatan karyawan dapat memperjelas tujuan dan arah strategi organisasi serta yang selalu menguraikan dan mengajarkan nilai-nilai dan keyakinan organisasi, dapat membantu organisasi mencapai pertumbuhan penjualan, pengembalian modal, keuntungan, mutu dan kepuasan pelanggan yang lebih tinggi. Jadi, jika dalam suatu organisasi tidak mempunyai budaya yang dominan dan hanya terdiri dari sub budaya, maka pengaruh dari budaya terhadap keefektifan organisasi akan jauh lebih tidak jelas dan tidak akan terdapat konsistensi di dalam persepsi atau perilaku. Menurut Robbins, budaya organisasi adalah suatu sistem dari makna atau arti bersama yang di anut para anggotanya yang membedakan organisasi dari organisasi lain. (Syamsudin et al., 2019)

Budaya organisasi adalah suatu sistem persepsi bersama yang di anut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Budaya organisasi tumbuh karena di ciptakan dan di kembangkan oleh individu-individu yang bekerja dalam suatu organisasi dan di terima sebagai nilai-nilai yang harus di pertahankan dan dapat di turunkan kepada setiap anggota baru. Nilai-nilai tersebut di gunakan sebagai pedoman anggota selama mereka berada dalam lingkungan organisasi tersebut dan dapat di anggap sebagai ciri khas yang membedakan sebuah organisasi dengan organisasi lainnya. (Waldianto, 2021)

Kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan suatu faktor yang menentukan atas berhasil tidaknya suatu organisasi atau usaha. Sebab kepemimpinan yang sukses, menunjukkan bahwa pengelolaan suatu organisasi berhasil dilaksanakan dengan sukses. Menurut Robbins, kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya suatu tujuan. Definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. (Febriyanti et al., 2021)

Menurut Luthans kepemimpinan adalah sekelompok proses, kepribadian, pemenuhan perilaku tertentu, persuasi, wewenang, pencapaian tujuan interaksi, perbedaan peran, inisiasi struktur, dan komunikasi dari arah atau lebih dari hal-hal tersebut. (Handayani et al., 2019)

Suminar menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan ciri atau tipe perilaku yang digambarkan oleh seorang pemimpin dalam memimpin

bawahannya untuk mencapai suatu tujuan tertentu dan merupakan faktor yang tidak bisa dipisahkan dari seorang pemimpin. Di sampaikan oleh Dessyarti gaya kepemimpinan merupakan cara untuk mempengaruhi karyawan dalam sebuah organisasi, sehingga mereka termotivasi untuk mencapai tujuan dari organisasi. (Setiyani, 2020)

Motivasi secara gamblang dapat di pahami sebagai hasutan atau dorongan agar seseorang mau bertindak secara mandiri. Memotivasi karyawan berarti membujuk pekerja agar mau melakukan tindakan seperti yang di harapkan oleh perusahaan. Tujuannya agar target perusahaan dapat tercapai. Motivasi dapat mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dalam memberikan *output* pekerjaan mereka. Motivasi dapat membuat karyawan untuk selalu memberikan hasil usaha yang terbaik. Peningkatan kinerja karyawan dapat tercapai apabila perusahaan/instansi mampu memberikan motivasi terhadap kinerja karyawan untuk membentuk iklim kerja yang baik sehingga terbentuk kinerja yang tinggi.

Secara umum motivasi merupakan dorongan dari dalam diri manusia untuk melakukan suatu tindakan dimana tindakan tersebut di anggap dapat memberikan sesuatu yang di butuhkan atau diharapkan, dengan demikian motivasi dapat muncul apabila ada interaksi seseorang tersebut dengan seseorang yang lain atau suatu lingkungan yang dapat menggerakkan dirinya untuk melakukan sesuatu. (Erica et al., 2020)

Menurut Samsudin mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Sedangkan

menurut The Liang Gie dalam Samsudin menyatakan bahwa motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manager dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu. (Munawirsyah, 2021)

Motivasi kerja merupakan suatu cara dimana mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai maka akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut, semakin tepat usaha pemberian motivasi, produktivitas tenaga kerja semakin tinggi alhasil menguntungkan kedua belah pihak baik perusahaan maupun karyawan. (Fitrianis & Apriliani, 2019)

Berdasarkan hasil penelitian (Jopanda, 2021) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Bank Mandiri Syariah cabang Sampang menunjukkan hasil budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini menunjukkan adanya budaya organisasi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian (Agustin, 2020) yang berjudul Pengaruh Budaya organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening pada UKM Kawasan Kmpung Logam menunjukkan hasil Budaya Organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini di jelaskan bahwa budaya organisasi masih belum dapat meningkatkan kinerja karyawan karena budaya organisasi belum kondusif.

Penelitian (Fitrianis & Apriliani, 2019) yang berjudul Pengaruh Gaya kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening (Studi pada Hotel Kresna Wonosobo) menunjukkan hasil gaya kepemimpinan positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas dapat diketahui bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan memegang peran penting dalam mendukung tercapainya kinerja karyawan yang optimal. Semakin baik budaya organisasi dan gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh perusahaan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan dalam memajukan perusahaan. Hal tersebut dapat terlihat dari kualitas serta peningkatan kemampuan kinerja karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawabnya.

Dalam menghadapi persaingan pada saat ini perseroan terbatas (PT) membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. PT Teluk Luas adalah salah satu PT yang meningkatkan SDM nya. PT Teluk Luas merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri pembuatan karet remah yang berlatar di Jalan By Pass , Kelurahan Tanjung Saba Pitameh, Kecamatan Lubuk Begalung.

Berikut data absensi PT Teluk Luas yang dapat dilihat dari tabel 1.1 di bawah ini :

Tabel 1. 1
Data Absensi Karyawan PT Teluk Luas
Bagian Staf Kantor Tahun 2021

BULAN	JUMLAH HARI KERJA	JUMLAH ABSENSI	JUMLAH HADIR
Januari	26	2	24
Februari	25	5	20
Maret	26	17	9
April	25	5	20
Mei	26	1	25
Juni	25	6	19
Juli	26	0	26
Agustus	24	0	24
September	26	0	26
Oktober	26	0	26
November	26	5	21
Desember	26	3	23
Total	307	44	263

Sumber : PT Teluk Luas

Berdasarkan tabel diatas fenomena yang dapat dilihat pada tahun 2021 adalah masih banyak nya karyawan yang absen. Ini menunjukkan bahwa tingkat kinerja karyawan masih rendah dan belum optimal. Di sinyalir penyebab oleh beberapa budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Survey awal pada PT Teluk Luas juga terdapat budaya organisasi yang masih kurang dalam peningkatan kinerja karyawan ini di lihat dari kebiasaan-kebiasaan yang di lakukan oleh PT Teluk Luas seperti tidak adanya baju seragam khusus untuk bekerja. Gaya kepemimpinan yang di terapkan masih belum efektif di lihat dari pemimpin yang kurang komunikasi antar karyawan hanya sibuk bekerja pada pekerjaan masing-masing. Karena kurang nya komunikasi menyebabkan motivasi kerja yang di terima karyawan belum optimal sehingga kesadaran karyawan akan pentingnya kinerja masih rendah.

Berdasarkan uraian pada latar belakang permasalahan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “**Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening ada PT Teluk Luas**”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

- 1) Absensi karyawan perusahaan yang di dapatkan masih kurang mencerminkan peningkatan kinerja karyawan.
- 2) Motivasi kerja yang di terima karyawan masih kurang memicu kinerja karyawan
- 3) Kurangnya kesadaran karyawan akan pentingnya peningkatan kinerja.
- 4) Gaya kepemimpinan yang di terapkan masih kurang mencerminkan kinerja karyawan.
- 5) Komunikasi yang baik antara pimpinan dengan karyawan yang masih kurang mencerminkan peningkatan kinerja karyawan
- 6) Budaya organisasi yang diterapkan masih kurang mencerminkan peningkatan kinerja karyawan.
- 7) Disiplin kerja yang dimiliki masih belum mencerminkan peningkatan kinerja karyawan.
- 8) Rendahnya inspirasi yang di timbulkan oleh pimpinan pada bawahannya memicu kurangnya peningkatan kinerja karyawan

- 9) Ketidakmampuan pimpinan dalam mendorong karyawan untuk selalu mengevaluasi hasil kinerja karyawan
- 10) Kondisi kerja yang belum dapat meningkatkan kinerja karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Untuk memfokuskan penelitian ini dibatasi dengan adanya Budaya Organisasi sebagai (X1) dan Gaya Kepemimpinan sebagai variabel bebas, dan kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat, serta Motivasi (Z) sebagai Variabel Intervening pada PT Teluk Luas.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut :

- 1) Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja pada karyawan pada PT Teluk Luas ?
- 2) Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Teluk Luas ?
- 3) Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Teluk Luas ?
- 4) Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Teluk Luas ?
- 5) Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Teluk Luas ?

- 6) Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada karyawan pada PT Teluk Luas ?
- 7) Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT Teluk Luas ?

1.5 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah penelitian diatas, maka peneliti mempunyai tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini. Adapun penelitian yang dilakukan bertujuan untuk :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisai terhadap motivasi kerja pada karyawan pada PT Teluk Luas.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Teluk Luas.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Teluk Luas.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada pada PT Teluk Luas.
- 5) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pada PT Teluk Luas.

- 6) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada karyawan pada PT Teluk Luas.
- 7) Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada karyawan pada PT Teluk Luas.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak diantaranya:

- 1) Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah di peroleh dibangku kuliah dalam mengetahui sejauh mana hubungan teori yang telah di peroleh di perkuliahan dengan kondisi nyata yang ada dilapangan dengan sebagai sumbangsih pemikiran bagi dunia akademik serta implementasi ilmu yang di peroleh di bangku kuliah.

- 2) Bagi dunia akademis

Sebagai bahan referensi dalam karya tulis ilmiah mengenai topik atau variabel yang telah diteliti.

- 3) Bagi perusahaan

Sebagai informasi dan bahan pertimbangan dalam melakukan perubahan serta dapat membantu pengambilan dalam sebuah keputusan.