

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam suatu organisasi tentu terdapat suatu tujuan yang ingin dicapai. Salah satu faktor yang mendukung dalam pencapaian tujuan tersebut adalah sumber daya manusia didalam organisasi itu sendiri. Sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga dalam sebuah organisasi karna keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.

Setiap organisasi di dalam perusahaan tentu selalu mempunyai tujuan dan menginginkan adanya suatu keberhasilan dalam usahanya. Suatu organisasi, baik pemerintah maupun swasta untuk mencapai tujuannya, harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Tanpa kemampuan yang baik dari karyawan, tujuan yang ditetapkan tidak akan pernah tercapai. Hal ini dapat terjadi karena banyak karyawan yang tidak berusaha maksimal dalam pekerjaannya, sehingga target yang ditetapkan perusahaan tidak tercapai sebagai akibat dari Kinerja Karyawan yang tidak maksimal Kinerja Karyawan berasal.

Dalam hal ini karyawan yang bekerja merupakan salah satu unsur yang harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Kelengkapan dari jumlah dan kualitas dari karyawan akan mempengaruhi

keberhasilan dari Kinerja Karyawan yang berujung pada peningkatan Kinerja Karyawan. Untuk itu karyawan dituntut profesional dalam menjalankan tugasnya.

Menurut (Pramularso, 2018) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang di suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Gaya Kepemimpinan. Menurut (Barkhowa dkk. 2017) Gaya Kepemimpinan merupakan salah satu unsur penentu keberhasilan organisasi, terutama dalam menuju perubahan. Menurut (Jamaludin 2017) Gaya Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Pengembangan Karir. Menurut (Erlin, 2017) pengembangan karir sering diartikan dengan usaha-usaha untuk meningkatkan keterampilan maupun pengetahuan umum bagi pegawai agar pelaksanaan pencapaian tujuan lebih efisien. Dalam pengertian ini maka istilah pengembangan akan mencakup pengertian latihan dan pendidikan yaitu sebagai sarana peningkatan keterampilan dan pengetahuan umum bagi pegawai.

Menurut (Manurung and Sihombing 2018) mengemukakan bahwa : Budaya Organisasi adalah suatu persepsi bersama yang di anut oleh anggota-anggota organisasi itu.

Menurut (Nabawi 2019) Kepuasan kerja (*job relation*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para

karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh (Kusumastuti et al., 2019), Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Dalam penelitian (Rahmadhani, 2020) Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi. Hasil penelitian menunjukkan Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dalam penelitian (Cahyani et al., 2021) Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dalam penelitian (Bustomi et al., 2020) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kota Bandung. Hasil penelitian menunjukkan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

CV N.J Advertising Padang sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa periklanan CV N.J Advertising Padang mampu bersaing dengan bisnis lainnya yang ada pada area Padang dan sekitarnya. Melalui jasa andalannya yaitu memberikan pelayanan barang yg di sugukan.

Berikut adalah data target jenis penjualan barang pada CV N.j Advertising Padang :

**Tabel 1.1**  
**Persentase Penjualan di CV NJ Advertising tahun 2018 s/d 2020**

Kegiatan	Target	2018	2019	2020
Neon Box	100%	70%	65%	50%
Spanduk	100%	80%	100%	90%
Balok Timbul	100%	65%	70%	65%
Baliho	100%	85%	70%	80%
Plang Merk	100%	80%	50%	85%
Umbul-umbul	100%	75%	50%	90%
X-banner	100%	70%	80%	85%
Menagih uang	100%	90%	90%	85%

*Sumber* : CV. N.J Advertising Padang

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa rendahnya capaian target yang belum stabil tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh CV N.j Advertising Padang selama tahun 2018 s/d 2020 mengalami fluktuasi yaitu terjadinya kenaikan dan penurunan. Hal ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap capaian target yang akan dicapai untuk memenuhi target yang telah ditetapkan agar mengalami peningkatan setiap tahun pada CV N.j Advertising Padang. Kinerja karyawan yang menurun juga berpengaruh apabila perusahaan kurang melihat hasil yang dicapai oleh karyawan sehingga mengakibatkan target penjualan perusahaan menurun.

Penyediaan jenis barang yang lengkap dan sesuai dengan yang dibutuhkan pelanggan adalah upaya suatu perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga hal tersebut secara nyata berpengaruh pada kemajuan perusahaan. Gaya kepemimpinan juga sangat berpengaruh terhadap kinerja suatu perusahaan agar bisa mencapai target yang telah ditentukan. Budaya organisasi yang kuat juga dapat bermanfaat dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan sehingga memudahkan aktivitas dalam perusahaan.

Kinerja Karyawan pada CV. N.J Advertising Padang tidak optimal disinyalir disebabkan oleh, Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja yang masih rendah.

Dimanan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wijaya & Susanty, 2017), Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis memerlukan penelitian lebih lanjut pada CV. N.J Advertising Padang dengan memberi judul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada CV. N.J Advertising Padang.**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian diatas dan keterangan yang telah di kembangkan maka dapat di identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan yang masih belum optimal dilakukan pada CV. N.J Advertising Padang.
2. Pengembangan Karir yang masih rendah pada CV. N.J Advertising Padang.
3. Budaya Organisasi karyawan yang kurang nyaman pada CV. N.J Advertising Padang.
4. Kepuasan Kerja yang masih rendah pada CV. N.J Advertising Padang.
5. Motivasi yang diberikan terhadap karyawan masih kurang pada CV. N.J Advertising Padang.
6. Kurangnya komunikasi antara sesama karyawan pada CV. N.J Advertising Padang
7. Tidak adanya kerja sama tim yang terjadi pada CV. N.J Advertising Padang.
8. Rendahnya tanggung jawab karyawan dalam bekerja pada CV. N.J Advertising Padang
9. Kurangnya tolong menolong antar sesama rekan kerja pada CV. N.J Advertising Padang
10. Banyaknya penurunan kehadiran yang menunjukkan bahwa komitmen para karyawan mengalami penurunan sehingga mengakibatkan pada kinerja perusahaan yang semakin menurun pada CV. N.J Advertising Padang.
11. Disiplin Kerja yang masih rendah pada CV. N.J Advertising Padang.

### **1.3 Batasan Masalah**

Agar penelitian ini terfokus kepada tujuan, maka dibatasi variabel terikatnya Kinerja Karyawan, variabel bebasnya Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir, Budaya Organisasi dan variabel Interveningnya Kepuasan Kerja.

### **1.4 Rumusan Masalah**

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

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada CV. N.J Advertising Padang?
2. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada CV. N.J Advertising Padang?
3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada CV. N.J Advertising Padang?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada CV. N.J Advertising Padang?
5. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada CV. N.J Advertising Padang?
6. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada CV. N.J Advertising Padang?
7. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada CV. N.J Advertising Padang?

8. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening pada CV. N.J Advertising Padang?
9. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening pada CV. N.J Advertising Padang?
10. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening pada CV. N.J Advertising Padang?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

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

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja pada CV. N.J Advertising Padang
2. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja pada CV. N.J Advertising Padang
3. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada CV. N.J Advertising Padang
4. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. N.J Advertising Padang
5. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada CV. N.J Advertising Padang



6. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV. N.J Advertising Padang
7. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. N.J Advertising Padang
8. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening pada CV. N.J Advertising Padang
9. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening pada CV. N.J Advertising Padang
10. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening pada CV. N.J Advertising Padang

## **1.6 Manfaat Penelitian**

### **1. Bagi Penulis**

Manfaat penelitian ini untuk penulis adalah Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang. Dan juga untuk menambah ilmu pengetahuan sehubungan dengan ilmu yang penulis dapat dan tekuni serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam menganalisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada CV. N.J Advertising Padang.

2. Bagi Universitas Putra Indonesia “YPTK Padang”

Sebagai salah satu referensi bahan kajian dalam pengembangan pengetahuan.

3. Bagi Perusahaan

Untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada CV. N.J Advertising Padang yang berkaitan dengan Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja bagi CV. N.J Advertising Padang agar mereka dapat meningkatkan Kinerja Karyawan dengan tujuan untuk dapat tercapainya tujuan organisasi seperti yang diinginkan.