

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset terpenting perusahaan karena menjadi subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Agar perusahaan tetap eksis maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Berbagai upaya yang dilakukan oleh pihak pimpinan dalam organisasi, tujuannya meningkatkan kinerja karyawan. Sumber daya perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum.

Adapun pengertian kinerja menurut **(Siswanto, 2019)** kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja karyawan adalah kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang/tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu **(Wartono, 2017)**

Menurut **(Fachreza, Musnadi, and Majid, 2018)** menyebutkan kinerja, atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Melihat perilaku dan karakteristik di atas, seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional memiliki kecenderungan untuk menggiring anggota pada usaha atau tindakan dalam bekerja yang lebih baik.

Adapun pengertian Kepemimpinan Transformasional adalah kepemimpinan yang dipertentangkan dengan kepemimpinan yang memelihara status quo. Kepemimpinan transformasional inilah yang sungguh-sungguh diartikan sebagai kepemimpinan sejati, karena kepemimpinan ini sungguh bekerja sesuai sasaran pada tindakan mengarahkan organisasi pada suatu tujuan yang tidak pernah diraih sebelumnya (**Nurhayati, 2012**).

Kepemimpinan Transformasional adalah pemimpin yang mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikut, pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok (**Budiwibowo, 2016**).

Menurut ((**Nurarif & Kusuma, 2013**) bahwa kepemimpinan transformasional adalah 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.

Variabel lain yang mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi yang meliputi sebagai pemersatu pegawai, peredam konflik dan motivator pegawai

untuk melaksanakan tugas dengan baik, sehingga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Adapun pengertian budaya organisasi menurut **(Nurarif & Kusuma, 2013)** budaya organisasi merupakan sebagai perangkat sistem nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

Istilah budaya organisasi ternyata semakin marak berkembang sejalan dengan meningkatnya dinamika iklim dalam organisasi. Dengan demikian konsep budaya organisasi dikembangkan dengan berbagai versi mengingat istilah budaya dipinjam dari disiplin ilmu antropologi dan sosiologi, sesuai dengan makna budaya yang mengandung konotasi kebangsaan, ditambahkan lagi implikasinya begitu luas sehingga dapat ditelaah beragam sudut pandang. Namun dalam proses adaptasi, kebanyakan berpendapat bahwa inti budaya adalah sistem nilai yang dianut secara bersama – sama menurut **(Fachreza, Musnadi, and Majid, 2018)**

Menurut **(Adinata, 2015)** mengungkapkan bahwa budaya organisasi atau bisa diartikan sebagai pengalaman, sejarah, keyakinan dan norma-norma bersama yang menjadi ciri perusahaan atau organisasi. Organisasi membentuk anggota organisasi agar menyesuaikan diri terhadap budaya yang berkembang di dalam organisasi sesuai dengan nilai dan norma yang berlaku dalam organisasi tersebut.

Kinerja karyawan tidak lepas dari yang namanya motivasi karena faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan faktor motivasi. Menurut **(Hartanto, Hendriani, and Maulida, 2018)** mendefinisikan bahwa motivasi

berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti “dorongan atau daya penggerak”. Motivasi ini diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Adapun kerja adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan. Terkait dengan hal tersebut, maka yang dimaksud dengan motivasi adalah mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Defenisi motivasi (**Bahri and Chairatun Nisa, 2017**) adalah suatu daya pendorong atau penggerak yang dimiliki atau terdapat dalam diri setiap individu dalam melakukan suatu kegiatan agar individu mau berbuat, bekerja serta beraktifitas untuk menggunakan segenap kemampuan dan potensi yang dimilikinya guna mencapai tujuan yang dikehendaki, sebagaimana ditetapkan sebelumnya.

Menurut (**Andari, Y., & Darsin, 2017**) mengatakan bahwa pengertian motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, sehingga kuat atau lemahnya motivasi kerja pegawai ikut menentukan kinerja karena kinerja seseorang tergantung pada kekuatan motifnya. Motif yang dimaksud disini adalah keinginan dan dorongan atau gerak yang ada dalam diri setiap individu untuk mencapai suatu sasaran.

Berikut data absensi dari PT. Hayati Pratama Mandiri Kota Padang dari tahun 2018-2020 sebagai berikut :

Tabel 1.1

Data Absensi PT. Hayati Pratama Mandiri periode 2018-2020

Kriteria Absensi	Tahun 2018	Tahun 2019	Tahun 2010
Sakit	84	27	5
Izin	36	18	8
Cuti	122	130	15
Alpha	24	48	20
Jumlah hari Absen	24	48	20
Jumlah hari kerja	350	350	350
Jumlah Pegawai	125	125	125
Persentase	6,86%	13,71%	5,71%

Sumber : HRD PT. Hayati Pratama Mandiri Kota Padang

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan mengajukan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT.HAYATI PRATAMA MANDIRI PADANG.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah penulis uraikan diatas, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah yang timbul sebagai berikut :

1. Banyaknya kinerja karyawan yang tidak optimal terhadap suatu organisasi

2. Perubahan Kinerja suatu organisasi dapat berpengaruh terhadap karyawan
3. Karyawan yang tidak berkualitas dapat mempengaruhi terhadap organisasi dan kinerja karyawan tersebut.
4. Kurangnya budaya organisasi terhadap sesama karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
5. Sikap pemimpin yang buruk akan menurunkan kinerja karyawan.
6. Pemberian motivasi yang kurang akan menurunkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.
7. Gaya kepemimpinan yang penerapannya tidak sesuai dengan keadaan karyawan akan menghambat dalam pencapaian tujuan organisasi.

1.3 Batasan Masalah

Adanya batasan masalah dan ruang lingkup dalam penelitian ini dimaksudkan untuk lebih memfokuskan penelitian terhadap masalah yang diteliti, sehingga dapat lebih bermanfaat. Adapun batasan masalah tersebut adalah pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT.Hayati Pratama Mandiri Padang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT. Hayati pratama mandiri ?

2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Hayati pratama mandiri ?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Hayati pratama mandiri ?
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja PT. Hayati pratama mandiri ?
5. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja PT. Hayati pratama mandiri ?
6. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja PT. Hayati pratama mandiri ?
7. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT.Hayati pratama mandiri ?
8. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT.Hayati pratama mandiri ?
9. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.Hayati pratama mandiri ?

1.5 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT. Hayati pratama mandiri.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Hayati pratama mandiri.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Hayati pratama mandiri.
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja PT. Hayati pratama mandiri.
5. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja PT. Hayati pratama mandiri.
6. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja PT. Hayati pratama mandiri.
7. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT. Hayati pratama mandiri melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

8. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT.Hayati pratama mandiri melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.
9. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hayati pratama mandiri.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini kedepannya dapat bermanfaat bagi penulis sendiri, bagi peneliti berikutnya, dan instansi terkait yang nantinya dapat menyempurnakan penelitian ini menjadi lebih baik lagi, dimana manfaat tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Manfaat Bagi Peneliti

Menjadi bahan referensi untuk peneliti lainnya yang mengambil topik yang sama dengan penelitian serta mempelajari disiplin ilmu dibidang manajemen sumberdaya manusia khususnya mengenai gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

- b. Manfaat Bagi peneliti selanjutnya