

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Upaya peningkatan produktivitas suatu organisasi atau perusahaan membutuhkan beberapa faktor pendorong untuk mencapai target yang diinginkan, salah satunya adalah kinerja karyawan. Karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam usahanya untuk mencaoi tujuan, karena sebagai penggerak aktivitas yang ada dalam perusahaan agar suatu tujuan dapat tercapai dengan baik. Untuk mengatasi kebutuhan kerja antar seluruh karyawan dalam suatu perusahaan, peranan Organisasi sangatlah penting. Salah satunya untuk manajemen sikap dan kemampuan kerja dari masing-masing karyawan suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan organisasi berdasarkan hasil kerja/ prestasi organisasi dan menunjukkan kinerja organisasi. Hasil kerja organisasi diperoleh dari serangkaian aktivitas yang dijalankan. Aktivitas tersebut dapat berupa pengelolaan sumber daya organisasi maupun proses pelaksanaan kerja yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk menjamin agar aktivitas tersebut dapat mencapai hasil yang diharapkan, diperlukan upaya manajemen serta peranan pemimpin dalam mengelola seluruh kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Motivasi berkaitan dengan usaha dan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang yang dimana dilakukan untuk memenuhi semua tujuan yang diinginkan oleh seseorang sehingga mencapai ke arah tujuan yang ditujukan.karyawan yang memiliki motivasi dalam bekerja akan membantu haasil kinerja dari karyawan tersebut.**Bambang siswanto(2019)**

Ada tiga hal kategori kebutuhan individu,yaitu : (1) kebutuhan eksistensi ini untuk kebutuhan bertahan hidup,kebutuhan fisik: (2)kebutuhan keterhubungan adalah kebutuhan untuk berhubungan dengan kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain: (3) kebutuhan pertumbuhan adalah kebutuhan yang berhubungan dengan pengembangan diri untuk menjadi produktif dan kreatif,kesimpulan motivasi seseorang dapat dilihat dari kebutuhan hidup yang dimulai mencari kebutuhan yang lebih tinggi.kuatnya keinginan memuaskan kebuthan yang lebih tinggi apabila kebutuhan yang lebih rendah telah di puaskan.**Bambang siswanto(2019)**

Tewal (2017) , Menyatakan budaya organisasi berkaitan dengan nilai dan keyakinan yang ditumbuh kembangkan dalam organisasi untuk menutun perilaku dan tindakan anggota organisasi tersebut. Budaya menjalankan fungsinya dalam organisasi. Pertama, Budaya mempunyai peran menetapkan batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara suatu organisasi dengan organisasi lain. Kedua, budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.Ketiga, Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan diri pribadi seseorang, keempat, Budaya meningkatkan kemantapan sistem sosial.Akhirnya budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap dan prilaku seseorang.

Untuk mengetahui bagaimana budaya disuatu organisasi dapat dilihat dari setiap anggota sehingga anggota organisasi mempunyai komitmen yang kuat terhadap organisasinya. Budaya organisasi sesungguhnya tumbuh karena diciptakan dan dikembangkan oleh individu yang bekerja dalam suatu organisasi, budaya tersebut kemudian diterima sebagai nilai-nilai yang harus dipertahankan dan diturunkan kepada indikator budaya organisasi, yaitu: inisiatif individu, tanggungjawab dan komitmen, artinya sejauhmana

organisasi membudayakan rasa tanggung jawab pada setiap anggota baru
.Masrur Fariq (2017)

Secara umum produktifitas diartikan sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan daya atau factor produksi yang digunakan. Dengan menerapkan nilai kejujuran, sikap, kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu hal tersebut perlu diterapkan untuk menunjang produktivitas kerja karyawan di dalam bekerja .

Adanya faktor-faktor yang mempengaruhi meningkatnya produktivitas kerja, etos kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas. Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan adanya tingkat kepuasan ekonomis seperti gaji, insentif, bonus serta hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan dapat mengacu semangat kerja karyawan menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan etos kerja adalah norma yang bersifat mengikat dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan diterapkan dalam kehidupan suatu organisasi. **Surono (2016)**

Faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja adalah gaya kepemimpinan. “Gaya kepemimpinan adalah kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerjasama di bawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu”. Pimpinan bertanggung jawab atas lancar tidaknya pekerjaan yang dilakukan oleh pegawainya. Beberapa kegiatan yang dilakukan pimpinan akan bersangkutan langsung pada semua tahap manajemen yakni: penentuan kebijakan, perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengawasan dan penilaian. “Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya” Pemimpin harus dituntut mampu memahami motif dari karyawannya, sebab motif didasari oleh

keinginan untuk memuaskan berbagai jenis Pengelolaan sumber daya manusia perlu adanya pola gaya kepemimpinan yang tepat sehingga dapat membentuk kesinergian antara atasan dan bawahan. Perusahaan harus mampu memperhatikan kebutuhan dan keinginan karyawannya serta memperhatikan tingkat kompensasi yang sesuai bagi karyawan tentunya agar karyawan memiliki loyalitas yang tinggi untuk perusahaan, di samping itu perusahaan harus mendorong karyawan agar dapat bekerja sebaik-baiknya agar tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan harapan. Adanya gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan diharapkan adanya suatu hubungan komunikasi yang harmonis antara pimpinan dan karyawan atau antara karyawan yang satu dengan yang lainnya untuk meningkatkan kinerjanya **Luluk UH., Y. Djoko S., & Setyaningsih SU.(2017)**

Penelitian ini mencoba untuk memperluas pemahaman mengenai pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap produktifitas kerja karyawan dengan gaya kepemimpinan sebagai variable intervening pada karyawan hotel pusako Bukittinggi.

Tabel 1.1

Hasil wawancara dengan karyawan Hotel pusako bukittinggi

No	Hasil Wawancara	Target (%)	Realisasi(%)
1	Masih banyak karyawan yang mengobrol saat bekerja	100	80
2	Kurangnya tolong menolong antar karyawan dalam mengerjakan tugas	100	70
3	Banyak karyawan yang tidak mau menggantikan pekerjaan karyawan lainnya	100	80
4	Karyawan tidak mau ikut berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan.	100	85

Sumber: Hotel Pusako Bukittinggi

Dari observasi tersebut dapat disimpulkan bahwa rendahnya produktifitas kerja karyawan yang dimiliki oleh karyawan hotel pusako bukittinggi sehingga beban kerja yang dimiliki oleh karyawan aktif akan bertambah seiring dengan fenomena ini.

Beban kerja dan tanggung jawab pekerjaan tentunya dapat menciptakan persepsi tidak adil yang dirasakan oleh karyawan. Oleh karena itu, produktivitas kerja di antara karyawan sangat diharapkan pada saat ini karena melalui perilaku ini dapat menciptakan sebuah kerjasama tim yang kuat dan adanya kerelaan saling membantu pekerjaan sesama rekan kerja sehingga akan berujung pada stabilitas kinerja perusahaan.

Perusahaan hendaknya memberikan perhatian terhadap persepsi keadilan yang dirasakan oleh setiap karyawan, karena hal tersebut akan memicu produktifitas kerja karyawan terhadap perusahaan dan memicu perilaku positif karyawan. Salah satu yang menjadi indikator produktifitas karyawan adalah imbalan yang diterima oleh karyawan.

Perhatian terhadap persepsi keadilan sangat penting karena karyawan yang merasa telah diperlakukan adil oleh perusahaan maka ia akan memiliki kepuasan dan komitmen kerja yang tinggi, selanjutnya akan menunjukkan perilaku positif, diantaranya produktifitas kerja untuk perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Intervening Hotel Pusako Bukittinggi “

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian sebagai berikut :

1. Masih banyaknya karyawan yang mengobrol saat bekerja sehingga menyebabkan rendahnya produktifitas kerja karyawan
2. Kurangnya tolong menolong antar karyawan dalam mengerjakan tugas sehingga menyebabkan rendah produktifitas kerja karyawan
3. Banyaknya karyawan yang tidak mau menggantikan pekerjaan karyawan lainnya sehingga menyebabkan rendahnya produktifitas kerja karyawan
4. Karyawan tidak mau ikut berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan sehingga menyebabkan kurangnya produktifitas karyawan menurun
5. Perusahaan kurang memberikan motivasi kerja kepada karyawannya sehingga menyebabkan rendahnya produktifitas kerja karyawan
6. Kurangnya keyakinan karyawan terhadap kinerja yang dimilikinya sehingga menyebabkan rendahnya tingkat produktifitas kerja karyawan
7. Pekerjaan karyawan sering tidak mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan karena perusahaan kurang memberikan dorongan kepada karyawannya
8. Budaya organisasi yang kurang baik menyebabkan ketidak nyaman karyawan sehingga tingkat produktifitas karyawan menurun
9. Suasana kerja yang kurang nyaman yang menyebabkan rendahnya produktifitas kerja karyawan

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan dengan terarah dan dapat dipahami dengan jelas, maka peneliti membatasi penelitian ini. Penelitian ini hanya membahas tentang :“ Pengaruh Motivasi kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas

Kerja Karyawan Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Intervening Hotel Pusako Bukittinggi “

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana motivasi kerja berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan pada Hotel Pusako Bukittinggi
2. Bagaimana budaya organisasi berpengaruh terhadap Gaya Kepemimpinan pada Hotel Pusako Bukittinggi
3. Bagaimana motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Gaya Kepemimpinan pada Hotel Pusako Bukittinggi
4. Bagaimana Motivasi kerja berpengaruh terhadap Produktifitas kerja karyawan pada Hotel Pusako Bukittinggi
5. Bagaimana budaya organisasi berpengaruh terhadap Produktifitas kerja karyawan pada hotel pusako bukittinggi
6. Bagaimana Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Produktifitas kerja karyawan pada hotel pusako bukittinggi
7. Bagaimana motivasi kerja, budaya organisasi, dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada Hotel Pusako Bukittinggi
8. Bagaimana motivasi kerja berpengaruh terhadap Produktifitas Kerja Karyawan pada hotel pusako bukittinggi melalui Gaya Kepemimpinan sebagai Variabel Intervening
9. Bagaimana budaya organisasi berpengaruh terhadap Produktifitas kerja Karyawan pada hotel pusako bukittinggi melalui Gaya Kepemimpinan sebagai Variabel Intervening

1.5 Tujuan Dan Mamfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan Masalah diatas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tentang:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana motifasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan pada Hotel Pusako Bukittinggi
2. Untuk mengetahui dan menganalisisi bagaimana budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel Pusako Bukittinggi
3. Untuk mengetahui dan menganalisisi bagaimana motifasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan pada Hotel Pusako Bukittinggi
4. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana Motivasi kerjaberpengaruh signifikan terhadap gaya kepemimpinan pada Hotel Pusako Bukittinggi
5. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap gaya kepemimpinan pada hotel pusako bukittinggi
6. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana produktifitas kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap gaya kepemimpinan pada hotel pusako bukittinggi
7. Untuk mengetahui dan menganalisisi bagaimana motifasi kerja,budaya organisasi,produktivitas kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap gaya kepemimpinan Pada Hotel Pusako Bukittinggi
8. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap gaya kepemimpinan pada hotel pusako bukittinggi

9. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap gaya kepemimpinan pada hotel pusako bukittinggi

1.5.2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang ingin dicapai oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan study pada Universitas Putra Indonesia YPTK Padang. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman serta sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dan dapat diterapkan dalam dunia kerja. Dan mengetahui sejauh mana hubungan antara teori yang diperoleh diperkuliahan dengan kondisi nyata dilapangan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan, gambaran dan masukan dalam pengambilan keputusan yang akan datang khususnya dalam hal Motifasi Kerja, Budaya organisasi, Produktifitak Kerja karyawan dan gaya kepemimpinan di Hotel Pusako Bukittinggi

3. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermamfaat bagi yang membaca khususnya bagi yang sedang melakukan penelitian, penelitian ini bisa menjadi dasar atau referensi untuk penelitian selanjutnya, dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia