

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini persaingan antar perusahaan semakin ketat, sehingga setiap perusahaan dituntut untuk terus berbenah dan berproses demi tetap eksisnya perusahaan dalam operasionalnya. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan hal-hal yang mempengaruhi kinerja perusahaan agar tetap berproduksi dan mampu meningkatkan produksinya sehingga perusahaan mampu memenuhi target dan tujuan perusahaan.

Sumber Daya Manusia memegang peranan yang sangat penting dalam setiap penyelenggaraan kegiatan, baik dalam organisasi pemerintahan maupun swasta. Karena manusia sebagai perencana, pengubah, dan pengendali sumber daya yang lain dalam suatu organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat yang menyatakan bahwa: Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh Sumber Daya Alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas Sumber Daya Manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan (Manullang, 2004: 19).

Organisasi merupakan suatu kesatuan yang kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya secara penuh demi tercapainya tujuan. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Salah satu tujuan organisasi

adalah peningkatan kinerja karyawan. Menurut Robbins (2006: 684) kinerja adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu dalam mencurahkan tenaga sejumlah tertentu pada pekerjaannya. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Prawirosentono, 2002: 2).

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang memang diinginkan bersama (Priyono, 2001: 45). Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerjasama dari orang-orang diluar kelompok (Rivai, 2005: 3). Kepemimpinan yang efektif haruslah memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Pemimpin mempunyai sifat, kebiasaan, watak, dan kepribadian sendiri yang khas, sehingga tingkah laku dan gayanya yang membedakan dirinya dengan orang lain.

Budaya organisasi merupakan kepribadian yang ada pada organisasi, pada banyak organisasi peran budaya organisasi sangat menonjol, karena membentuk karakter organisasi secara anggota organisasi melakukan

pekerjaanya (Widjaja, 2001: 6). Budaya organisasi adalah bagaimana organisasi belajar berhubungan dengan lingkungan, budaya merupakan bauran kompleks dari asumsi, tingkah laku, cerita, mitos, metafora, dan ide yang lain yang digabungkan menjadi satu untuk menentukan apa arti bekerja dalam suatu organisasi tertentu (Robbin, 2006: 31). Dengan demikian budaya organisasi menentukan kepribadian organisasi secara keseluruhan dan memiliki pengaruh yang kuat terhadap perilaku organisasinya, dengan perilaku anggota yang kuat, maka anggota bertindak sesuai dengan pemahaman yang mendukung pencapaian tujuan-tujuan penting organisasi.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja dengan kata lain motivasi kerja adalah pendorong semangat kerja (Manullang, 2004: 194). Motivasi berarti pemasok daya (*energizer*) untuk bertingkah laku secara terarah (Gleitman dalam Handoko, 2001: 136). Motivasi dapat menumbuhkan *sense of belonging* akhirnya dapat meningkatkan partisipasi dan komunikasi serta menumbuhkan *empathy* atau kemampuan untuk menempatkan diri pada posisi orang lain. Dengan demikian karyawan akan lebih siap menerima dan melaksanakan perubahan-perubahan, termasuk alih teknologi dan alih ketrampilan baik dibidang teknik maupun bidang organisasi

Berdasarkan uraian di atas perlu dilakukan kajian tentang. **“PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KERJA KARYAWAN PADA PT. TIGA SERANGKAI SURAKARTA”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas maka rumusan masalah yang penulis ajukan antara lain:

1. Apakah kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tiga Serangkai Surakarta, baik secara sendiri-sendiri ataupun bersama-sama?
2. Diantara variabel kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja manakah yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiga Serangkai Surakarta?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini antara lain adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiga Serangkai Surakarta baik secara sendiri-sendiri ataupun bersama-sama.
2. Untuk menganalisis diantara variabel kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tiga Serangkai Surakarta.

D. Manfaat Penelitian

1. Kegunaan teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya wawasan pengetahuan yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

2. Kegunaan praktis

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan informasi bagi pihak manajemen PT. Tiga Serangkai Surakarta dalam menentukan kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi Peneliti

Hasil penelitian dapat membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan yang diperoleh di bangku kuliah terutama yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam kehidupan nyata

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan informasi tambahan atau pembandingan bagi peneliti lain yang penelitiannya sejenis.