

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam perusahaan. Setiap perusahaan baik pemerintah maupun swasta membutuhkan SDM dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberadaan sumber daya manusia di dalam perusahaan sebagai pilar utama sekaligus penggerak roda perusahaan dalam upaya mewujudkan visi dan misi perusahaan. SDM yang dimaksud adalah para karyawan yang memiliki bakat, tenaga, kreativitas yang dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuan.

Potensi SDM tersebut perlu dikembangkan dan diperhatikan agar menjadi SDM yang profesional dan berkualitas sehingga berdampak pada keberhasilan perusahaan. Pada dasarnya setiap SDM di perusahaan akan mencurahkan segenap kemampuan dan daya serta pikirannya untuk meningkatkan kinerja yang sering disebut dengan istilah kinerja karyawan.

Kinerja merupakan proses tingkah laku seseorang sehingga ia menghasilkan sesuatu yang menjadi tujuan dari pekerjaannya. Perbedaan kinerja antara seseorang dengan lainnya di dalam situasi kerja adalah karena perbedaan karakteristik dari individual. Di samping itu, seseorang dapat menghasilkan kinerja yang berbeda di dalam situasi yang berbeda pula. Membahas tentang kinerja karyawan tidak akan terlepas dengan adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

Mengingat permasalahan sangat kompleks, maka pihak-pihak yang terlibat dalam perusahaan harus cermat dalam mengamati sumber daya yang ada. Menurut

penelitian Taufik dan teguh (2012), kinerja dapat dianalisa dari berbagai sudut pandang serta dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, antara lain faktor motivasi, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan yang ada dalam organisasi atau perusahaan.

Salah satu variabel yang berhubungan dengan peningkatan kinerja perusahaan atau organisasi adalah “budaya organisasi.” Variabel ini sangat penting ketika dikaitkan dengan keberhasilan peningkatan kinerja perusahaan. Setiap perusahaan atau organisasi mempunyai budaya masing-masing. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak. Seiring dengan bergulirnya waktu, budaya pasti terbentuk dalam organisasi dan dapat pula dirasakan manfaatnya dalam memberi kontribusi bagi efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Menurut Robbins (2007) dalam penelitian Hakim, et al (2014), budaya organisasi merupakan sebuah sistem makna (persepsi) bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Menurut penelitian Rahmad (2011), budaya organisasi merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu organisasi tertentu.

Budaya digali, dimiliki dan seterusnya dianut oleh anggota perusahaan sebagai suatu strategi yang akan mempengaruhi jalannya kerja bisnis perusahaan yang seterusnya dianut oleh anggota perusahaan sebagai suatu strategi yang akan mempengaruhi jalannya kerja bisnis perusahaan. Budaya organisasi yang tidak kondusif dan motivasi karyawan yang rendah dapat mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan yang ada dalam sebuah perusahaan.

Secara spesifik budaya dalam organisasi akan ditentukan oleh kondisi *team work, leaders, characteristic of organization*, serta *administration process* yang berlaku. Keberhasilan pelaksanaan budaya organisasi antara lain dapat dilihat dari peningkatan tanggung jawab, peningkatan kedisiplinan, kepatuhan pada norma atau aturan, terjadinya komunikasi dan hubungan yang harmonis dengan semua tingkatan, peningkatan partisipasi dan kepedulian, berkurangnya tingkat kemangkiran dan keluhan. Jika semua aspek tersebut dilaksanakan dengan baik, maka kinerja juga akan meningkat.

Selain budaya organisasi, ada variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan yaitu gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan menurut Suranta (2002) dalam penelitian Reza (2010) yaitu norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan cocok apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya.

Menurut Waridin, et al (2005) dalam penelitian Reza (2010), seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Perusahaan menggunakan penghargaan atau hadiah dan ketertiban sebagai alat untuk memotivasi karyawan. Pemimpin mendengar ide-ide dari para bawahan sebelum mengambil keputusan.

Menurut penelitian Reza (2010), gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Sukses atau tidaknya karyawan dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri

orang tersebut, oleh karena itu gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin hendaknya dapat menciptakan integrasi tinggi dan mendorong gairah kerja karyawan itu sendiri. kekuatan pendorong inilah yang disebut dengan motivasi.

Menurut Husein (2006) dalam penelitian Sari (2011), motivasi sebagai suatu kekuatan dorongan untuk melakukan tindakan. Dorongan pihak manajemen untuk meningkatkan semangat kerja karyawan melalui motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan juga sangat diharapkan. Dalam teori motivasi dikemukakan bahwa produktivitas seseorang sangat ditentukan oleh “virus mental” yang ada pada dirinya. Virus mental adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang untuk mampu mencapai. Motivasi karyawan dalam organisasi juga sangat penting selain budaya organisasi dan gaya kepemimpinan, karena motivasi yang rendah dapat mempengaruhi kinerja yang rendah pula.

Fenomena yang melatarbelakangi penelitian ini adalah faktor budaya organisasi yang menjadi acuan terpenting dalam suatu organisasi di perusahaan, dan juga mendapatkan perhatian dari pemimpin, agar budaya organisasi yang ada mampu meningkatkan kinerja menjadi lebih baik lagi dan faktor motivasi juga menjadi acuan dalam pengukuran kinerja suatu karyawan, motivasi dalam organisasi perlu ditingkatkan agar tercapainya tujuan suatu organisasi.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul: **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT COCA-COLA *DISTRIBUTION* SURAKARTA.”**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan PT Coca-Cola *Distribution* Surakarta?
2. Apakah gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan PT Coca-Cola *Distribution* Surakarta?
3. Apakah motivasi mempengaruhi kinerja karyawan PT Coca-Cola *Distribution* Surakarta?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah tersebut, tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Coca-Cola *Distribution* Surakarta.
2. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Coca-Cola *Distribution* Surakarta.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Coca-Cola *Distribution* Surakarta.

D. Pembatasan Masalah

Penelitian ini berfokus pada kinerja PT Coca-Cola *Distribution* Surakarta. Agar penelitian ini tidak menyimpang dari sasaran maka diperlukan pembatasan masalah, yaitu:

1. Materi penelitian ini untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian ini dilakukan di PT Coca-Cola *Distribution* Surakarta.
3. Responden dari penelitian ini yaitu karyawan PT Coca-Cola *Distribution* Surakarta.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

2. Bagi perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

3. Bagi almamater

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.

F. Sistematika Penulisan

Pembahasan dalam skripsi ini akan disajikan dalam lima bab yang berurutan sebagai berikut:

Bab I : PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, pembatasan masalah, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

Bab II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas tentang landasan teori yang digunakan, penelitian terdahulu, hubungan antar variabel, kerangka pemikiran dan hipotesis.

Bab III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini membahas tentang variabel penelitian beserta definisi operasionalnya, penentuan sampel penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis.

Bab IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang mengenai gambaran umum obyek penelitian, analisis data, dan pembahasan dari analisis data.

Bab V : PENUTUP

Bab ini berisi tentang simpulan-simpulan yang didapat dari hasil penelitian, keterbatasan penelitian dan saran-saran, sebagai masukan bagi perusahaan dan penelitian selanjutnya.