

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat sentral dalam organisasi, apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia. Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi, maka setiap organisasi harus mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas dan produktif untuk menjalankan organisasi. Persaingan pada era global yang sangat ketat, sumber daya manusia dianggap sebagai salah satu faktor yang paling penting memainkan peran utama dalam menjaga keberlanjutan organisasi, kredibilitas serta penciptaan kepercayaan publik. Sumber daya manusia sebagai modal utama dan berharga dalam organisasi mencerminkan penekanan lebih pada sumber daya tak berwujud dari pada yang nyata (Kalangi, 2010).

Dalam era sekarang ini dimana teknologi dan peradaban sudah sangat maju, menuntut sumber daya manusia yang kompeten yang memiliki semangat dan kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individual maupun tujuan organisasional. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting, dalam interaksinya dengan faktor modal, material, metode, dan mesin. kompleksitas yang ada dapat menentukan kualitas manusia. Oleh karena

itu mengharuskan kita untuk selalu berhati-hati dan memperhatikan setiap aspeknya (Prihantoro, 2012).

Salah satu aset terpenting yang dimiliki oleh perusahaan ialah tenaga kerja atau dalam hal ini adalah karyawan. Karyawan merupakan pioner utama dalam sebuah organisasi yang menjadi faktor keberhasilan atau kegagalan organisasi. Dalam upaya untuk memastikan kinerja dan retensi karyawan yang optimal, organisasi perlu mempertimbangkan berbagai cara yang tepat untuk memberi penghargaan kepada karyawan agar mendapatkan hasil yang diinginkan sesuai visi dan target perusahaan secara maksimal. Kinerja karyawan akan dianggap sebagai tulang punggung bagi organisasi. Kesetiaan karyawan bergantung pada pengetahuan dan kesadaran akan budaya yang meningkatkan perilaku organisasi selain itu terdapat juga *leadership factor*. Nilai dan norma karyawan berdasarkan identifikasi manajemen yang membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kesadaran akan kualitas membantu dalam meningkatkan pengembangan organisasi dan karyawan. Kinerja karyawan akan dianggap sebagai tulang punggung bagi organisasi (Sangkay et al., 2016).

Optimalisasi pada kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa hal diantaranya seperti kurangnya partisipasi, kasih sayang dan motivasi untuk mencapai tujuan pemimpin. Hal ini ditentukan oleh meningkatnya absen karyawan, waktu tidak produktif dan juga persentase penyelesaian pekerjaan. Indikator tersebut menunjukkan bahwa

terlepas dari penerapan manajemen sumber daya manusia yang praktis, hal itu tidak hanya mempengaruhi kinerja karyawan (Taty & Basir, 2016). Setiap karyawan pasti memberikan kontribusi terbaik dan harus memahami tanggung jawab pekerjaan mereka dan tingkat kinerjanya untuk dicapai dengan selalu mengukur kondisi dan kemampuan yang mereka miliki, di sisi lain, manajemen perusahaan harus memberikan perhatian dan upaya yang besar untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan. Manajemen sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan kemajuan yang signifikan bagi perusahaan (Setiadi & Setiadi, 2016).

Dorongan pada tenaga kerja untuk dapat bekerja secara optimal sesuai dengan target yang diharapkan oleh perusahaan menjadi kunci terpenting didalam meraih capaian-capaian yang diharapkan oleh suatu perusahaan, namun demikian perusahaan juga tidak boleh mengabaikan kesejahteraan para tenaga kerja guna sebagai konsistensi didalam mempertahankan kinerja yang optimal, sehingga dibutuhkan sebuah motivasi yang mendahului seseorang untuk memasuki sebuah organisasi dengan cara memberikan apa yang menjadi keinginan dan hak tenaga kerja. Oleh karena itu, kunci keberhasilan manajer/pimpinan dalam memobilisasi bawahannya agar kemampuan untuk memahami teori motivasi dan untuk mengubah teori ini menjadi dorongan efektif untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Bisa dikatakan bahwa motivasi adalah energi untuk membangkitkan *self-drive* di antara setiap karyawan yang

harus berpengaruh terhadap perilaku mereka karena terbangun, mengarahkan dan menjaga perilaku baik terhadap lingkungan kerja. Oleh karena itu, motivasi adalah dorongan internal karyawan untuk menindaklanjuti stimulasi terhadap tuntutan atau tujuan masing-masing untuk memuaskan keinginan mereka, dan membuatnya berlaku bagi orang lain untuk menghasilkan pelayanan yang baik kepada pelanggan (Setiadi & Setiadi, 2016).

Motivasi dari dalam diri pegawai dapat berasal dari kebutuhan akan uang, penghargaan, kekuasaan, dan pengakuan. Motivasi dari luar dapat berasal dari keluarga, teman kerja maupun atasan. Motivasi dibagi menjadi dua, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif adalah proses mempengaruhi orang dengan memberikan kemungkinan mendapatkan hadiah sementara motivasi negatif adalah proses mempengaruhi seseorang melalui kekuatan-ketakutan seperti kehilangan pengakuan, uang atau jabatan. Motivasi dibagi menjadi dua bentuk yaitu, motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik merupakan pendorong kerja karyawan yang bersumber dari dalam diri pekerja berupa kesadaran tentang makna pekerjaan yang dilaksanakan. Motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja karyawan yang bersumber dari luar diri pekerja berupa suatu kondisi yang mengharuskan melaksanakan pekerjaan secara maksimal (Dhermawan, Sudibya, & Utama, 2012).

Selain faktor motivasi yang mendorong optimalisasi tenaga kerja kepemimpinan juga merupakan salah satu faktor pengaruh kinerja

karyawan. Kepemimpinan merupakan sebuah proses pengaruh sosial yang sengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas-aktivitas serta hubungan di dalam sebuah kelompok atau organisasi. Mengingat pentingnya peranan pimpinan dalam kehidupan organisasi maka menjadi kewajiban bagi setiap pimpinan untuk selalu terus menerus berusaha mengamati dan memahami tingkah laku bawahan serta memperhitungkan, mengawasi dan mengubah juga mengarahkan tingkah laku bawahan. Tingkah laku bawahan dalam kehidupan organisasi pada dasarnya berorientasi pada tugas, artinya bahwa tingkah laku bawahan biasanya didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan harus selalu diamati, diawasi dan diarahkan. Perilaku para bawahan dalam kehidupan organisasi tidak boleh bertentangan dengan norma atau sistem nilai, dan segala ketentuan yang ada dalam kehidupan organisasi (Rahardjo, Chairy, & Sedyaningsih, 2014).

Beberapa faktor kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja antara lain kemampuan, kepribadian, pengalaman, intelektual dan lingkungan kerja di mana faktor-faktor tersebut sangat berhubungan dengan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi yaitu peningkatan kinerja baik kinerja individu (pegawai) maupun organisasi. Dengan adanya dukungan kepemimpinan yang baik dan tepat pada suatu organisasi tentunya pegawai akan berupaya untuk mengembangkan kemampuan pribadi dan meningkatkan kemampuan di masa mendatang yang dipengaruhi oleh umpan balik mengenai kinerja kepemimpinan (Kiswanto, 2010).

Kepemimpinan adalah proses seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing dan mempengaruhi melakukan sesuatu untuk mencapai hasil dan tujuan tertentu. Kepemimpinan adalah proses interaksi antara pemimpin dan karyawan dimana seorang pemimpin mencoba mempengaruhi perilaku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi (Shahab & Nisa, 2014).

Terdapat tiga aspek penting didalam sebuah penentu kinerja karyawan diantaranya adalah motivasi, kepemimpinan dan Budaya organisasi. Budaya Organisasi adalah suatu kerangka kerja kognitif yang memuat sikap-sikap, nilai-nilai, norma-norma dan pengharapan-pengharapan bersama yang dimiliki oleh anggota-anggota organisasi. Budaya organisasi sebagai sistem nilai, makna, dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak dan membedakan organisasi satu dengan organisasi lain. Budaya organisasi selanjutnya menjadi identitas atau karakter utama organisasi yang dipelihara dan dipertahankan. Budaya organisasi merupakan pola asumsi dasar yang dikembangkan oleh kelompok tertentu saat mereka menyesuaikan diri dengan masalah-masalah eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja cukup baik serta dianggap berharga dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang benar untuk berfikir, menyadari dan merasakan hubungan dengan masalah tersebut. Sejumlah karakteristik yang penting dari budaya organisasi yang meliputi: (1) norma (2) aturan-aturan perilaku (3) nilai-nilai dominan (4) iklim organisasi (5)

peraturan- peraturan (6) filosofi-filosofi (Salahuddin & Marpaung, 2014). Budaya organisasi memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku sumber daya manusia (SDM) yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Manfaat dari penerapan budaya organisasi yang baik adalah dapat meningkatkan jiwa gotong royong, meningkatkan kebersamaan, saling terbuka satu sama lain, meningkatkan jiwa kekeluargaan, meningkatkan rasa kekeluargaan, membangun komunikasi yang lebih baik, meningkatkan produktivitas kerja, dan tanggap dengan perkembangan dunia luar (Oemar, 2013).

Tiga aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan di suatu perusahaan dapat menjadi dasar sebuah perusahaan didalam meningkatkan sumber daya manusia untuk mencapai optimalisasi tenaga kerja diantaranya yaitu Motivasi, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi. ketiga aspek tersebut dapat menjadi faktor keberhasilan kinerja karyawan namun demikian, karakteristik dari pada karyawan itu sendiri sangatlah beragam sehingga ketiga aspek tersebut tidak lantas memberikan asumsi bahwa jika ketiga aspek tersebut dijalankan maka optimalisasi tenaga kerja akan baik. oleh karena itu penelitian ini dilakukan untuk mengetahui tentang pengaruh motivasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian Setiawan (2015) menyatakan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, tetapi bertentangan dengan hasil

penelitian Dhermawan et al (2012) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Fithriana & Adi (2017) menyatakan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan, bertentangan dengan penelitian Amoako-Asiedu & Obuobisa-Darko (2017) yang menyatakan bahwa kepemimpinan secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya pada penelitian Shahzad (2014) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, bertentangan dengan penelitian Syauta, Troena, & Setiawan (2012) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari beberapa hasil penelitian terdahulu yang dijelaskan di atas, terdapat riset gap berupa ketidak samaan hasil penelitian. Maka untuk mendorong karyawan agar meningkatkan kinerjanya, perlu dilakukan penelitian tentang pengaruh motivasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dari Penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat bagi penulis

Hasil yang disajikan dalam penelitian ini diharapkan mampu memberikan tambahan pengetahuan. Selanjutnya diharapkan teori-teori yang didapatkan dan dapat diterapkan penulis sumber daya manusia yang nyata.

2. Manfaat bagi pembaca

Untuk menambah wawasan dan dapat dijadikan referensi khususnya yang berhubungan dengan kinerja karyawan yang berdasarkan motivasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi.

3. Manfaat bagi perusahaan

Dapat menjadikan bahan masukan dan pertimbangan untuk mengadakan evaluasi bagi perusahaan dalam meningkatkan efektivitas, efisiensi, serta mutu kinerja karyawan.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini pendahuluan menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini berisi tentang landasan teori dari masing-masing variabel penelitian, penelitian terdahulu dan kerangka pikir yang menggambarkan adanya hubungan antara variabel dependen dan independen.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini menguraikan tentang diskripsi dari variabel penelitian, definisi operasional, sampel penelitian, metode pengumpulan data penelitian, serta metode analisis data yang digunakan dalam penelitian.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi tentang diskripsi objek penelitian, analisis data dan pembahasannya.

BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini berisi tentang kesimpulan dari penelitian yang dilakukan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN