

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam setiap kegiatan dari sebuah perusahaan, dikarenakan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memiliki fungsi sebagai pelaksana dan juga memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan, potensi dari sumber daya manusia yang ada harus dimanfaatkan dengan sebaik- baiknya agar memperoleh hasil yang maksimal, serta bagaimanapun juga kemajuan dan keberhasilan dari suatu perusahaan tidak lepas dari peran sumber daya manusia yang baik.

Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual yang setinggi-tingginya, karena pada dasarnya kinerja individu mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja pada yang kemudian pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja menurut Prawirosentono (Dewi, 2012) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenangnya dan tanggung jawabnya masing – masing untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral etika.

Budaya organisasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Dimana berbagai pengaruh perubahan yang terjadi akibat reformasi menuntut organisasi baik organisasi swasta maupun pemerintah untuk mengadakan inovasi-inovasi guna menghadapi tuntutan perubahan dan berupaya

menyusun kebijakan yang selaras dengan perubahan lingkungan (Hakim, 2011). Suatu organisasi harus mampu menyusun kebijakan yang tepat untuk mengatasi setiap perubahan yang akan terjadi. Penyusunan kebijakan yang menjadi perhatian manajemen salah satunya menyangkut pemberdayaan sumber daya manusia.

Perubahan tersebut membawa dampak pada perubahan budaya organisasi yang mau tidak mau harus menghadapi serangkaian adaptasi yang harus dilakukan atas keberagaman (diversitas) atribut demografi seperti: ras, kesukuan, gender, usia, status, fisik, agama, pendidikan, dan lain sebagainya. Selain keberagaman, tantangan yang cukup kompleks adalah bagaimana mengubah budaya organisasi lama yang sudah tidak sesuai lagi dengan nilai – nilai budaya organisasi baru pada seluruh pegawai atas keinginan secara sukarela dan partisipasi pegawai. Orang tidak akan berubah dengan sendirinya hanya karena diperintah dan hanya akan berubah kalau menginginkannya secara suka rela dan sadar.

Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan – kegiatan tertentu guna mencapai tujuan (Handoko, 2011). Motivasi kerja seseorang erat kaitannya dengan semangat kerja yang tinggi akan tercipta produktifitas yang tinggi pula, sehingga tujuan atau target yang ditetapkan oleh perusahaan akan tercapai. Menjaga motivasi karyawan sangatlah penting karena motivasi itu adalah motor penggerak bagi setiap individu yang mendasari mereka untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Orang tidak akan melakukan sesuatu hal secara optimal apabila tidak mempunyai motivasi yang tinggi dari dalam dirinya sendiri untuk melakukan hal tersebut. Mendefinisikan motivasi sebagai suatu proses yang

menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

Dari definisi tersebut dapat dicermati bahwa motivasi menjadi bagian yang sangat penting yang mendasari individu atau seseorang dalam melakukan sesuatu atau mencapai tujuan tertentu yang diinginkan. Masalah motivasi pada perusahaan haruslah dijadikan sebagai perhatian yang serius dalam manajemen sumber daya manusianya. Perusahaan – perusahaan modern dewasa ini haruslah menjadikan karyawan sebagai aset, bukan lagi hanya sebagai alat produksi semata. Untuk itu perusahaan perlu menciptakan suatu kondisi yang kondusif yang dapat membuat karyawan merasa nyaman, terpenuhi kebutuhannya, sehingga diharapkan motivasi mereka juga tetap terjaga untuk bersama sama mencapai visi dan misi perusahaan.

Adanya pemimpin dan pihak yang dipimpin sejak semula dimaksudkan agar aktivitas organisasi dapat berjalan dengan baik karena ada yang menggerakkan (pemimpin), dan ada yang digerakkan (bawahan). Dalam kenyataan yang sesungguhnya maksud tersebut belum tentu selalu dapat diwujudkan. Pada kondisi tertentu seorang bawahan bersedia melaksanakan perintah atasan dengan baik, akan tetapi dalam kondisi yang lain mungkin sebaliknya. Kecocokan atau kesesuaian atas gaya kepemimpinan seorang pemimpin yang dirasakan oleh bawahan sudah pasti akan mendorong seorang bawahan untuk menanggapi dalam bentuk kesediaan untuk melakukan perintahnya. Sebaliknya, ketidakcocokan atau ketidaksesuaian dengan gaya kepemimpinan yang diperagakan oleh pemimpinnya akan menimbulkan sikap

penolakan. Penolakan perintah dalam frekuensi yang tinggi serta dilakukan oleh sejumlah pegawai tentu akan berakibat terhadap penurunan kinerja secara individu dan sekaligus juga berimbas kepada penurunan kinerja perusahaan.

Salah satu pendekatan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan melalui praktek kepemimpinan atau gaya kepemimpinan yang handal dan motivasi berprestasi yang tinggi dan terarah. Menurut Handoko (2011) kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi orang lain akan memberikan motivasi tersendiri bagi karyawan untuk melakukan sesuatu guna mencapai tujuan yang diinginkan. Para pemimpin juga mempunyai peran kritis dalam membantu kelompok, organisasi, atau masyarakat untuk mencapai tujuan mereka. Pemimpin memegang posisi kunci dalam suatu organisasi. Oleh karena itu untuk melihat efektifitas sebuah organisasi harus dilihat seberapa jauh peran yang dimainkan pimpinan di dalamnya. Pemimpin harus dapat memecahkan persoalan – persoalan yang muncul dalam organisasi dengan cara penyelesaian cepat dan tepat dengan kecakapan dan kemampuannya untuk membina orang lain membentuk suatu kesatuan kerja dan bersama-sama bawahan bekerja untuk mencapai kesuksesan.

Sumber daya manusia harus diperhatikan, dijaga, dipertahankan, dan dikembangkan karena merupakan faktor penggerak dalam sebuah organisasi. Oleh karena itu perlunya diterapkan komitmen organisasi dalam diri setiap karyawan. Komitmen menurut Griffin (2013:15) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Karyawan yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang

bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama di dalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja.

Komitmen karyawan terhadap organisasi sangat diperlukan untuk dapat bersaing dengan para competitor dalam merebutkan pasar yang ada. Hal ini jelas terlihat bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan kekuatan penting dalam sebuah organisasi. Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa salah satu faktor yang dianggap mempengaruhi komitmen organisasi adalah kepemimpinan. Hal ini disebabkan karena untuk dapat memelihara komitmen organisasi dibutuhkan peran dari seorang pemimpin dan kepemimpinan yang sangat efektif menjadi syarat yang utama.

Pada penelitian ini akan memfokuskan pada perusahaan mebel. Mebel atau *furniture* adalah perlengkapan rumah yang mencakup semua barang seperti kursi, meja, dan lemari. Mebel akan terasa fungsinya jika tidak ada di rumah. Banyaknya kebutuhan akan hal itu, banyak terdapat perusahaan pembuat mebel. Perusahaan mebel tentu saja kaitannya dengan proses produksi barang. Sehingga strategi produksinya harus disiasati, agar perusahaan dapat memproduksi barang secara optimal dan keuntungannya diperoleh dengan maksimal. Pada saat ini produksi dan penjualan *furniture* berkembang dan tumbuh sangat cepat. Dengan semakin meningkatnya konsumen yang membutuhkan perlengkapan *furniture*, maka semakin banyak pula permasalahan yang timbul di dalam memberikan pelayanannya kepada pelanggan.

Perusahaan tersebut adalah salah satu perusahaan furniture yang beralamat di Desa Relung Helok Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan, Provinsi

Lampung. Berdasarkan data internal perusahaan diketahui adanya penurunan kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 1.1.
Target dan Realisasi Produksi
Bulan Juni-Agustus 2020

Bulan	Target (dalam rupiah)	Realisasi (dalam rupiah)	Selisih	Prosentase taget/realisasi (%)
Juni	175.000.000	168.540.000	(6.460.000)	96,31
Juli	175.000.000	162.360.000	(12.640.000)	92,77
Agustus	175.000.000	156.840.000	(18.160.000)	89,62

Sumber : PT Rudant Maju Selaras, tahun 2020

Tabel 1.2.
Target dan Realisasi Penjualan
Bulan Juni-Agustus 2020

Bulan	Target (dalam rupiah)	Realisasi (dalam rupiah)	Selisih	Prosentase taget/realisasi (%)
Juni	175.000.000	161.580.000	(13.420.000)	92,33
Juli	175.000.000	157.706.000	(17.294.000)	90,11
Agustus	175.000.000	149.620.000	(25.380.000)	85,49

Sumber : PT Rudant Maju Selaras, tahun 2020

Berdasarkan tabel di atas, maka menarik untuk diteliti apa yang menyebabkan target produksi dan penjualan mengalami penurunan. Penurunan pada target produksi dan penjualan ini menurun berarti menunjukkan terjadinya penurunan kinerja karyawan, sehingga menarik untuk

diteliti penyebabnya. Jadi alasan dipilihnya perusahaan furniture tersebut sebagai objek dalam penelitian ini adalah karena perusahaan ini mengalami penurunan dalam kinerjanya karyawan.

Berdasarkan survey pendahuluan terhadap karyawan pada perusahaan furniture tersebut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diperoleh hasil sebagai berikut terhadap 108 orang karyawan yang dilakukan pada tanggal 1 Oktober – 10 Oktober 2020 karena dari data realisasi terjadi adanya penurunan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Tabel 1.3.
Tabulasi Hasil Pra survey

No.	Pertanyaan	Frekuensi	%
1.	Motivasi	32	94,12
2.	Budaya organisasi	26	76,47
3.	Kepemimpinan	21	61,76
4.	Komitmen organisasional	12	35,29
5.	Kepuasan kerja	5	14,71
6.	Disiplin kerja	2	5,88
7.	Ketrampilan	3	8,82
8	Iklm kerja	7	20,59

Sumber : Pra Survey (2020)

Berdasarkan data hasil pra survey tersebut, peneliti mengambil variabel-variabel yang memiliki prosentase diatas 30%, dengan alasan variabel tersebut dianggap dapat mewakili jawaban dari 108 responden. Dengan demikian ada 4 variabel yang dapat diteliti lebih lanjut yang mempengaruhi

kinerja karyawan yaitu motivasi, budaya organisasi, kepemimpinan dan komitmen organisasional.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ardyan dan Istiyanto (2016) menunjukkan bahwa untuk model 1 gaya kepemimpinan dan motivasi dosen berpengaruh terhadap komitmen organisasi, sedangkan budaya organisasi tidak mempengaruhi komitmen organisasi. Sedangkan untuk model II Motivasi berpengaruh terhadap kinerja dosen, tetapi motivasi tidak secara langsung mempengaruhi kinerja namun harus melalui komitmen organisasi sehingga motivasi tidak mempengaruhi kinerja. Untuk variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi baik secara langsung atau tidak langsung tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja, demikian pula dengan organisasi komitmen.

Tabel 1.4 Research Gap

No.	Research Gap	Hasil	Peneliti
1	Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional	Berpengaruh Positif	Wibawa dan Putra (2018)
		Berpengaruh Negatif	Ardyan dan Istiyanto (2016)
2	Pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasional	Berpengaruh Positif	Purnama dkk (2016)
		Berpengaruh Negatif	Arizona dkk (2013)
3	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasional	Berpengaruh Positif	Zahra (2015)
		Berpengaruh Negatif	Ardyan dan Istiyanto (2016)
4	Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan	Berpengaruh Positif	Purnama dkk (2016)
		Berpengaruh Negatif	Arizona dkk (2013)

Maka berdasarkan pada fenomena gap dan *research gap* tersebut, penelitian ini membahas: “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SATU PERUSAHAAN FURNITURE DI LAMPUNG DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL ANTARA”.

1.2.Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh positif antara gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasional?
2. Apakah ada pengaruh positif antara motivasi terhadap komitmen organisasional?
3. Apakah ada pengaruh positif antara budaya organisasional terhadap komitmen organisasional ?
4. Apakah ada pengaruh positif antara komitmen organisasional terhadap kinerja?

1.3.Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh positif antara gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasional.
2. Untuk menganalisis pengaruh positif antara motivasi terhadap komitmen organisasional.
3. Untuk menganalisis pengaruh positif antara budaya organisasional terhadap komitmen organisasional.

4. Untuk menganalisis pengaruh positif antara komitmen organisasional terhadap kinerja.

1. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan sumbangan penelitian terhadap bidang manajemen, Terutama Pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan gaya kepemimpinan.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini memberikan wawasan bagi mahasiswa untuk menambah variabel-variabel yang belum diteliti.

2. Sistematika Penelitian

BAB I: PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat, lokasi dan tatakala penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang penelitian terdahulu, serta teori-teori yang relevan pada penelitian ini.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang metode penelitian, yaitu metode analisis, populasi sampel, teknik pengumpulan data serta teknik analisis data.

BAB IV: HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang hasil analisis data dan pembahasan berdasarkan pada data di lapangan.

BAB V: PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran. Bab ini juga dilengkapi dengan Daftar Pustaka beserta lampiran – lampiran yang mendukung peneliti berdasarkan penelitian.

