

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

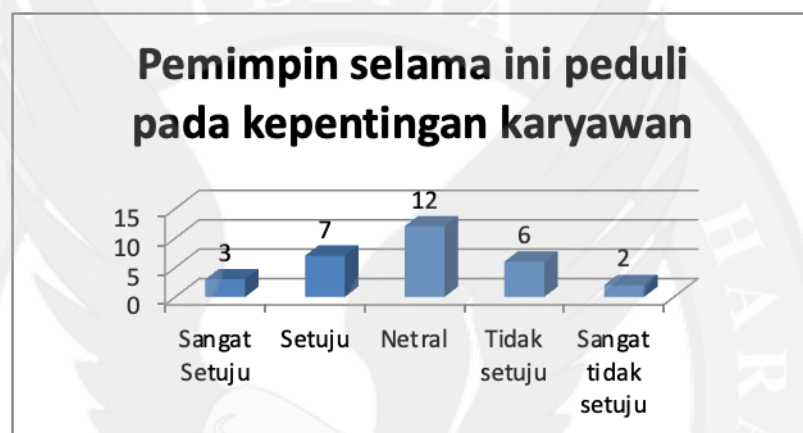
Sumber daya manusia menjadi peran utama dalam setiap aktivitas perusahaan. Meskipun perusahaan memiliki sarana dan prasarana yang baik namun tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang lebih baik dari kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik dan sulitnya mencapai tujuan perusahaan (Amirudin dan Romadhona, 2022). Kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawan memiliki prestasi yang baik, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan berkontribusi optimal bagi perusahaan (Kasmir, 2016). Kinerja pegawai yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, perbaikan sistem kerja yang dilakukan oleh masing-masing komponen di perusahaan (Wijoyo, 2021).

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Tanpa kepemimpinan maka manajemen menjadi cacat. Jika hal-hal seperti itu tidak terjadi hasilnya selalu kinerja yang buruk (Pusparani, 2021). Selain itu, motivasi dapat dikatakan sebagai kekuatan potensial yang ada dalam diri manusia yang dapat mempengaruhi kondisi yang dihadapi oleh orang yang bersangkutan. Di sisi lain, kinerja pegawai akan terwujud jika pegawai memiliki komitmen dengan organisasi dan didukung oleh disiplin kerja yang tinggi (Rivai, 2018).

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sehingga menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja yang dapat menunjang kinerja pegawai. Selain itu, atasan yang menerapkan dan bersikap diskriminatif kepada seluruh karyawan dalam memberikan sanksi dan tugas. Motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Banyak karyawan yang merasa kurang termotivasi untuk bekerja (Lusri dan Siagian, 2017). Dimana motivasi kerja perusahaan yang diterapkan belum dapat mendukung karyawan untuk bekerja dengan maksimal. Masalah motivasi kerja ini adalah rendahnya pemberian kenaikan gaji kepada karyawan, kurangnya promosi dalam organisasi, insentif atau kerajinan uang (Sudarso, 2020). Selama ini motivasi kerja hanya berupa kenaikan gaji yang tidak menyeluruh, insentif, bonus kepada pegawai yang mencapai prestasi kerja pegawai dan berupa pujian. Disiplin kerja yang menurun juga ditandai dengan adanya keterlambatan karyawan terhadap jam kerja perusahaan. Terjadinya keterlambatan karyawan datang ke kantor mencerminkan rendahnya disiplin kerja karyawan dan tidak adanya pengawasan dari pihak perusahaan sehingga berdampak pada tingginya angka keterlambatan karyawan setiap bulannya (Lestari, 2022).

PT. XYZ merupakan salah satu agen alat berat terbesar juga ternama di Indonesia yang memfasilitasi berbagai produk merek ternama dunia yaitu Komatsu, UD *Trucks*, Scania, Bomag, Tadano, dan Komatsu *Forest*. PT. XYZ saat ini telah menjadi perusahaan kelas dunia berbasis solusi di bidang alat berat, pertambangan dan energi. Kegiatan usaha PT. XYZ yang selalu berkembang dipastikan dapat menghasilkan kontribusi kepada pembangunan bangsa.

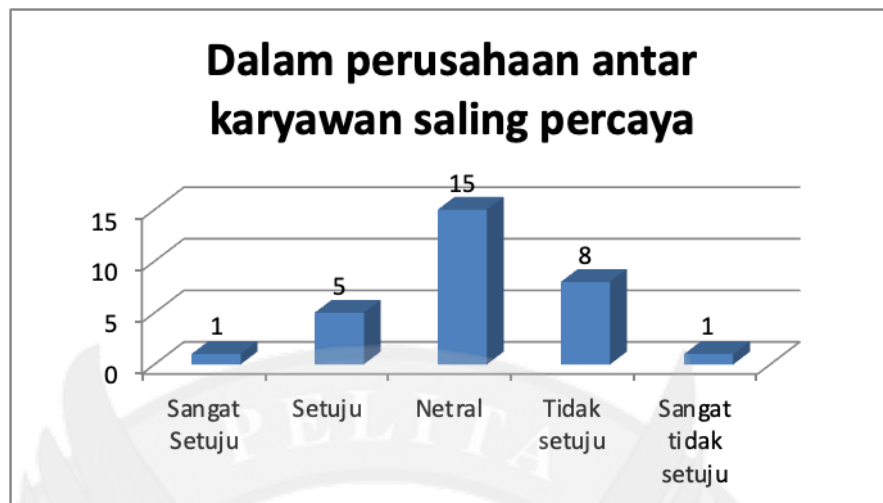
Perusahaan mengetahui bahwasannya kelanjutan dalam perusahaan banyak dipengaruhi dari sikap perusahaan itu sebagai badan usaha yang sah. Oleh karena itu, pada awal perusahaan menegakkan niatnya sebagai badan usaha yang taat, yang mempunyai sikap atau perilaku sesuai akan hukum berlaku, aturan dan norma, menerapkan sistem manajemen yang baik dan tepat, terakhir menghasilkan manfaat untuk khalayak umum.



Grafik 1.1 Jawaban Indikator Gaya Kepemimpinan Uji Pendahuluan – Pemimpin Selama ini peduli pada kepentingan karyawan.

Sumber: Hasil Pengolahan data

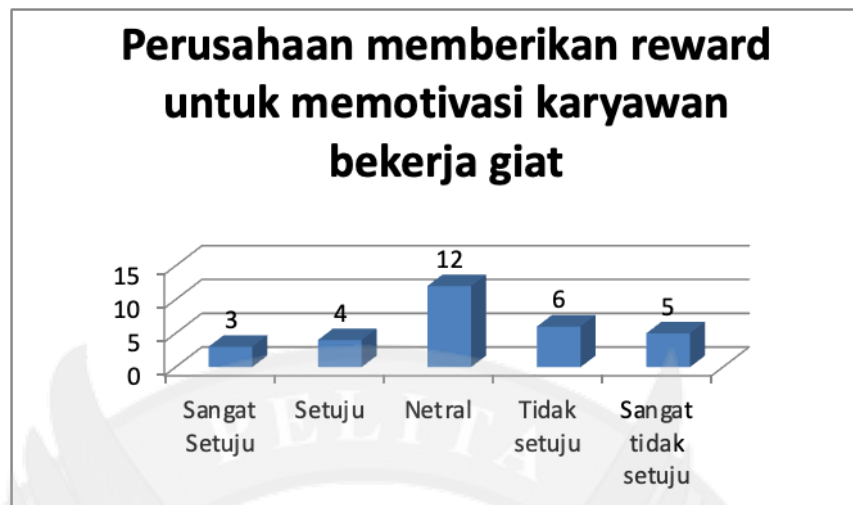
Berdasarkan pada hasil pra survey yang dilakukan pada 30 responden, mereka menyatakan mayoritas responden 12 orang berpendapat pemimpin biasa saja dan cenderung tidak peduli pada kepentingan karyawan, kemudian hanya 3 orang yang sangat setuju, 7 orang setuju dan 6 orang tidak setuju dan sisanya 2 orang sangat tidak setuju. Hal ini mengindikasikan adanya masalah terkait gaya kepemimpinan dan menjadi fenomena menarik untuk diteliti.



Grafik 1.2 Jawaban Indikator Budaya Organisasi Uji Pendahuluan – Dalam perusahaan antar karyawan saling percaya.

Sumber: Hasil Pengolahan data

Berdasarkan pada grafik 1.2 hasil pra survey yang dilakukan pada 30 responden, mayoritas responden menyatakan bahwa 15 orang berpendapat dalam perusahaan ini antar karyawan bisa dipercaya adalah cenderung biasa saja, kemudian hanya 1 orang yang sangat setuju, 5 orang setuju dan 8 orang tidak setuju dan sisanya 1 orang sangat tidak setuju. Hal ini mengindikasikan adanya masalah terkait budaya organisasi dan menjadi fenomena menarik untuk diteliti.



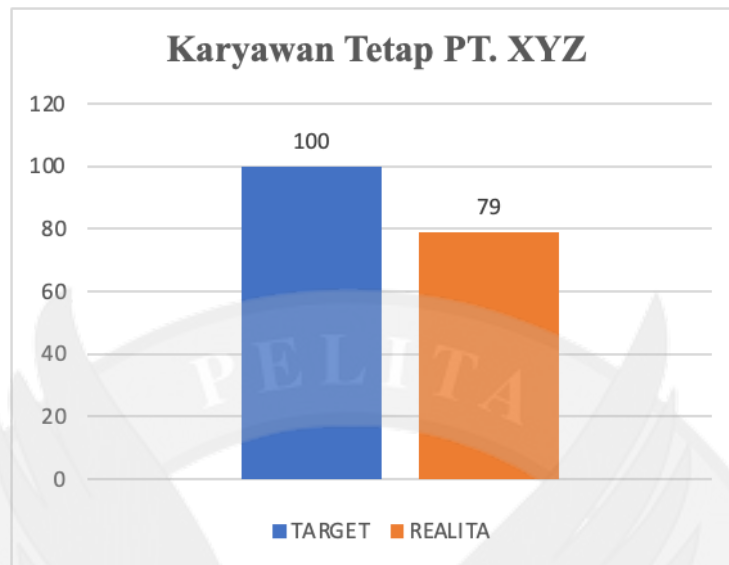
Grafik 1.3 Jawaban Indikator Motivasi Uji Pendahuluan – Perusahaan memberikan *reward* untuk memotivasi karyawan bekerja giat.

Sumber: Hasil Pengolahan data

Berdasarkan pada grafik hasil pra survey yang dilakukan pada 30 responden, mayoritas responden menyatakan bahwa 12 orang berpendapat perusahaan memberikan reward untuk memotivasi karyawan bekerja giat adalah cenderung biasa saja, artinya reward perusahaan kurang untuk memotivasi karyawan, kemudian hanya 3 orang yang sangat setuju, 4 orang setuju dan 6 orang tidak setuju dan sisanya 5 orang sangat tidak setuju. Hal ini mengindikasikan adanya masalah terkait motivasi kerja dan menjadi fenomena menarik untuk diteliti.

Berdasarkan pada hasil pra survey peneliti terhadap 30 orang responden yaitu karyawan PT. XYZ, terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja mereka, yaitu: budaya organisasi, rekan kerja, kepuasan kerja, pekerjaan itu sendiri, atasan atau supervisor, dan komunikasi seperti dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Grafik 1.1. Target dan Realita Kinerja Karyawan Tetap PT. XYZ



Sumber: Data Primer yang Diolah (2021)

Berdasarkan grafik di atas diketahui bahwa target kinerja karyawan tetap pada PT. XYZ adalah 100%, tetapi selama ini hanya mencapai 79%. Penurunan kinerja karyawan yang belum optimal disebabkan karena belum optimalnya peran pemimpin pada perusahaan sehingga mengakibatkan proyek yang dikerjakan oleh PT. XYZ masih tertunda atau tidak tepat waktu.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai pada PT. XYZ, kompetensi yang harus diterapkan saat ini perlu untuk diperhatikan dan kinerja pegawai itu sendiri perlu diingatkan. Dengan diterapkannya pembelajaran organisasi dalam kinerja pegawai baik sesuai dengan perusahaan yang diharapkan akan meningkatkan pembelajaran organisasi terhadap individu itu sendiri. Selama ini banyak instansi yang belum mempunyai pegawai dengan kepuasan, motivasi, komitmen dan pembelajaran yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya kinerja pegawai. Untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dan memuaskan diperlukan kepuasan,

motivasi, komitmen dan pembelajaran yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya agar kinerja pegawai dapat meningkat. Sarana dan prasarana yang disediakan oleh instansi juga terlihat cukup memadai seperti adanya almari penyimpanan arsip. Dilihat dari pengalaman, pegawai PT. XYZ disana sudah tergolong cukup lama masa kerjanya sehingga sudah barang tentu banyak Motivasi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang di kemukakan sebelumnya maka yang menjadi rumusan masalah dalam tugas akhir ini yakni:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai pada PT. XYZ?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai pada PT. XYZ?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai pada PT. XYZ?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai pada PT. XYZ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh positif Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai pada PT. XYZ
2. Untuk mengetahui pengaruh positif Budaya Organisasi terhadap Kinerja pegawai pada PT. XYZ
3. Untuk mengetahui pengaruh positif Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai pada PT. XYZ
4. Untuk mengetahui pengaruh positif Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai pada PT. XYZ.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik dari segi teoritis maupun praktis bagi berbagai pihak terkait penelitian ini.

1.4.1 Manfaat Teoritis

Salah satu manfaat yang dapat dihasilkan dari penelitian ini dari segi teoritis adalah menjadi salah satu sumber literatur yang dapat membantu peneliti selanjutnya untuk memahami lebih variabel pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai.

1.4.2 Manfaat Praktis

Peneliti memiliki harapan bahwa hasil penelitian ini dapat menjadi informasi atau masukan kepada PT. XYZ atau perusahaan lainnya yang

berada di industri yang sama, sehingga membantu perusahaan dalam menentukan strategi yang efektif & tepat dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya.

1.5 Sistematika Penelitian

Sistematika Penelitian yang dilakukan oleh peneliti terbagi menjadi 5 bab yakni:

Bab I: Pendahuluan

Bab Pendahuluan memberikan penjelasan secara umum mengenai latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian secara teoritis & praktis dan garis besar sistematis penelitian dari topik yang dipilih oleh peneliti.

Bab II: Tinjauan Pustaka

Bab Tinjauan Pustaka mencakup mengenai teori dari penelitian sebelumnya lebih rinci dari semua variabel baik independen serta dependen, hipotesis dan model penelitian.

Bab III: Metode Penelitian

Bab Metode Penelitian berisikan objek penelitian, unit analisis, tipe penelitian, operasionalisasi variabel penelitian, populasi & sampel penelitian, teknik pengumpulan data, dan uji instrumen penelitian.

Bab IV: Hasil dan Pembahasan

Bab Hasil dan Pembahasan menyajikan rangkuman statistik dari pengolahan data yang telah dikumpulkan. Hasil tersebut digunakan untuk menjawab pertanyaan dari rumusan masalah yang dimiliki oleh peneliti.

Bab V: Kesimpulan dan Saran

Bab Kesimpulan dan Saran merupakan penutup dari penelitian yang terdiri atas kesimpulan dari hasil penelitian, implikasi manajerial, dan keterbatasan serta saran yang diharapkan dapat membantu penelitian selanjutnya.

