

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi saat ini, setiap organisasi yang dianggap sebagai pemerintah atau bisnis memiliki misi yang bersifat jangka pendek dan jangka panjang. Hal ini dicapai melalui inisiatif organisasi. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Dengan demikian, organisasi akan dapat terus eksis seiring berjalannya waktu. Hal ini didukung oleh Hasibuan, (2019:10) yang menggambarkan manajemen sumber daya manusia sebagai ilmu dan seni yang mengelola hubungan dan pekerjaan tenaga kerja guna memfasilitasi efektivitas dan efisiensinya dalam mencapai tujuan perusahaan, masyarakat, dan pegawai.

Demi terwujudnya kualitas kerja yang baik maka dibutuhkannya dukungan dari kinerja seluruh pegawainya. Kinerja pada perusahaan merupakan aspek penting untuk menjaga produktivitas Perusahaan menurut Darmawan, (2021).

Selain itu, dalam setiap organisasi juga harus memiliki pemimpin agar Perusahaan tersebut berjalan dengan baik. Tanpa adanya pemimpin tentu sangat sulit dan tidak mudah dalam menjalankan semua elemen dan komponen yang ada dalam organisasi tersebut menurut Fallo, (2021). Seorang pemimpin tidak begitu saja dipilih dan ditentukan. Ada kriteria-kriteria tertentu yang harus dimiliki olehnya. Secepat kemampuan dalam berpikir dan berbuat menjadi pertimbangan yang sangat urgent diperhatikan menurut Utami, (2021). Pemimpin yang efektif harus memberikan arahan terhadap upaya-upaya seluruh pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Tanpa pemimpin, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi mungkin menjadi tidak searah. Keadaan ini menimbulkan situasi dimana perseorangan bekerja untuk mencapai tujuan pribadinya, sementara itu keseluruhan organisasi menjadi tidak efisien dalam pencapaian sasaran-sasarannya. Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang melekat

pada diri seorang yang memimpin yang tergantung dari macam-macam faktor baik faktor-faktor intern maupun faktor-faktor ekstern. Kepemimpinan adalah seni/kemampuan untuk mengkoordinasikan dan menggerakkan seseorang individu atau kelompok ke arah pencapaian tujuan yang diharapkan Karima et al., (2020). Sedangkan gaya kepemimpinan menurut Hasibuan (2016:170), adalah metode yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahan dengan tujuan untuk meningkatkan semangat kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Ada beberapa macam gaya kepemimpinan yang ditemukan oleh Robbins (2006) yaitu: (1) kepemimpinan kharismatik, (2) kepemimpinan transformasional, (3) kepemimpinan transaksional, (4) kepemimpinan visioner.

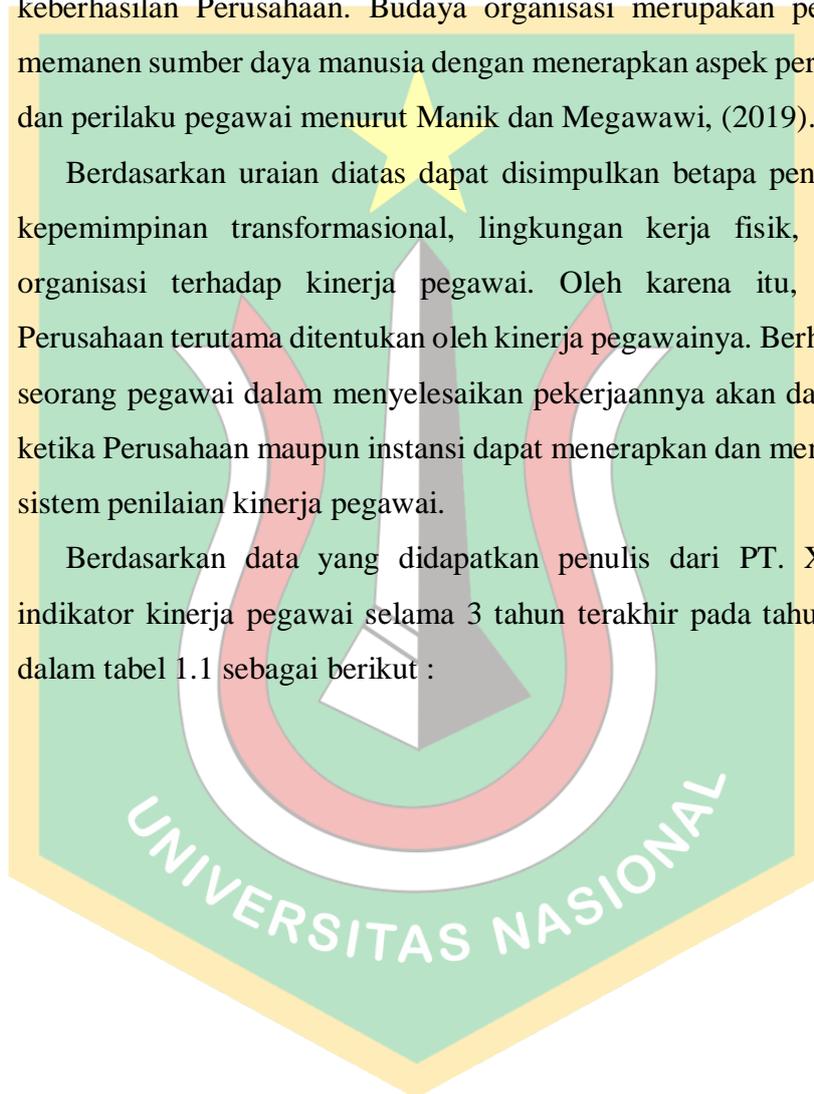
Gaya kepemimpinan transformasional merupakan salah satu jenis gaya kepemimpinan yang mempelajari cara para pemimpin mengubah budaya organisasi dan menata struktur organisasi serta melakukan strategi-strategi manajemen untuk mencapai tujuan organisasi, Iqbal M, (2021). Pemimpin transformasional juga disebut sebagai seseorang yang membantu perusahaan dan pegawai dalam membuat perubahan positif dalam aktivitas mereka, perubahan tersebut dapat terjadi dalam skala besar.

Demi kelancaran tugas pegawai maka perlunya disiapkan lingkungan kerja yang baik dan kondusif, yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pegawai dalam hal kemampuannya dalam menyelesaikan tugasnya terhadap perusahaan. Jika pegawai senang dengan lingkungan kerjanya, maka ia akan betah dalam ruangnya untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tanggung jawabnya, terutama di lingkungan fisik. Menurut Sedarmayanti (2018:26) Lingkungan kerja adalah seluruh rangkaian alat dan perlengkapan yang dijumpai dalam tugas sehari-hari seseorang, metode kerjanya, dan pengaturan yang dibuatnya baik secara individu maupun sebagai bagian dari kelompok. Sedangkan lingkungan fisik adalah seluruh aspek fisik tempat kerja yang mempunyai pengaruh langsung atau tidak langsung terhadap pegawai.

Selain lingkungan kerja fisik, budaya organisasi juga memiliki peran utama dalam membentuk perilaku pegawai agar dapat menyesuaikan dengan sistem budaya organisasi dari perusahaan tersebut. Budaya Organisasi dalam perusahaan dapat diamati untuk menggambarkan bagaimana cara manajemen dan perusahaannya memperlakukan pegawainya. Budaya Organisasi memiliki fungsi yang dapat mendorong keberhasilan Perusahaan. Budaya organisasi merupakan peluang untuk memanen sumber daya manusia dengan menerapkan aspek perubahan sikap dan perilaku pegawai menurut Manik dan Megawati, (2019).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan betapa pentingnya gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, keberhasilan Perusahaan terutama ditentukan oleh kinerja pegawainya. Berhasil tidaknya seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya akan dapat diketahui ketika Perusahaan maupun instansi dapat menerapkan dan mengoptimalkan sistem penilaian kinerja pegawai.

Berdasarkan data yang didapatkan penulis dari PT. XYZ melalui indikator kinerja pegawai selama 3 tahun terakhir pada tahun 2020-2022 dalam tabel 1.1 sebagai berikut :



Tabel 1. 1
Target Pencapaian Penilaian Kinerja Pegawai PT. XYZ

No	Unsur Penilaian	Target Penilaian	Tahun		
			2020	2021	2022
1.	Efektivitas	100%	90%	80%	89%
2.	Kualitas Pekerjaan	100%	95%	90%	85%
3.	Berkomitmen	100%	80%	82%	78%
4.	Kemandirian	100%	90%	80%	77%
Jumlah			89%	83%	82%

Sumber: Hasil Pengolahan Data PT XYZ

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa terjadi penurunan persentase kinerja pegawai yang terjadi pada tahun 2020 sebesar 89%, pada tahun 2021 kembali mengalami penurunan target pencapaian sebesar 83 %, kemudian pada tahun 2022 kembali terjadi penurunan penilaian kinerja sebesar 82%. Perusahaan menetapkan target kinerja pegawai sebesar 100%, berarti realisasi kinerja pegawai tidak sesuai dengan target yang ditetapkan oleh PT. XYZ. Dalam berjalannya kegiatan suatu perusahaan atau lembaga instansi, pegawai merupakan hal utama yang perlu diperhatikan karena sangat berpengaruh dengan hasil-hasil yang dicapai oleh perusahaan itu sendiri.

Tabel 1. 2
Keterkaitan Antar Variabel Penelitian

Keterkaitan Antar variabel Penelitian	Hasil Penelitian
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI	Berdasarkan Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformatif mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, ufrizen Jufrizen, Afni Sasqia Putri Lubis (2020)
	Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukan Gaya kepemimpinan transformasional tidak memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Agus Kurniawan, Siti Annisa Wahdiniawati (2023)

Lanjutan Tabel 1.2

Keterkaitan Antar variabel Penelitian	Hasil Penelitian
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI	Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Departemen Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat, Doni Marlius, Iis Sholihat (2022)
	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, Santika, IP, & Antari, NLS (2020)
PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Oktavia, R, & Fernos, J (2023)
	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Marlius, D, & Sari, LM (2023)

Sumber : Diadopsi dari beberapa jurnal

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas, Tercatat bahwa penelitian-penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian ini memiliki kesenjangan penelitian (*research gap*), variable independen yang mempengaruhi variable dependen tidak selaras arah pengaruhnya. Beberapa peneliti melaporkan hasil positif yang signifikan, sementara yang lain melaporkan hasil negatif. Oleh karena itu, dalam penelitian ini akan diteliti kembali beberapa variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen, hal ini akan membantu memperjelas konsistensi pengaruhnya dan akan menjadi pedoman dalam pengambilan keputusan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam dengan judul, yaitu **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisik, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. XYZ”**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan fenomena fluktuasi kinerja pegawai serta Inkonsistensi hasil penelitian terdahulu, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. XYZ?
2. Apakah Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. XYZ?
3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. XYZ?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Dengan adanya uraian permasalahan di atas menjadi tujuan penelitian ini. dilakukan yaitu:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja pegawai PT. XYZ
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja pegawai PT. XYZ
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai PT. XYZ

2. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dijelaskan diatas, maka kegunaan penelitian ini yaitu :

a. Perusahaan

Setelah diketahui proses Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisik, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai, Hasil penelitian ini memiliki potensi besar sebagai informasi yang berharga bagi perusahaan dalam memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai kebutuhan dan harapan pegawai, dengan tujuan meningkatkan kinerja mereka.

b. Institusi

Penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan sumbangan yang signifikan dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia serta memperluas cakupan pengetahuan di bidang ini..

c. Peneliti

penelitian ini menjadi kesempatan untuk menambah wawasan, pengalaman, dan pengetahuan, serta menjadi referensi penting untuk mengatasi tantangan yang serupa di masa depan. Oleh karena itu, penulis merasa tertarik untuk menjalankan penelitian ini sebagai bagian dari upaya menyelesaikan skripsi.

