

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi saat ini, persaingan dunia bisnis semakin ketat. Perusahaan diharapkan dapat mengoptimalkan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi, salah satunya adalah sumber daya manusia. Manusia memiliki peran vital yang mempengaruhi kuantitas dan kualitas suatu produk (Akib & Salam, 2016;) Sumber Daya Manusia merupakan aset penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Perusahaan adalah suatu usaha penting yang dikelola atau dijalankan oleh individu atau kolektif yang membutuhkan modal yang cukup besar, yang bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan. Setiap perusahaan memiliki visi dan misi yang berbeda, dimana faktor terpenting yang mendukung tercapainya visi dan misi tersebut adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Keberhasilan pencapaian visi dan misi suatu perusahaan memerlukan dukungan Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan kompeten. Oleh karena itu, pimpinan dan karyawan perusahaan harus bekerja sama secara wajar dan kokoh tanpa memandang jenjang jabatan agar tujuan perusahaan yang diharapkan dapat tercapai secara optimal.

Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi didukung sepenuhnya oleh perilaku pegawai. Pegawai mempunyai peran yang strategis didalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan. Jika kualitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi baik maka kinerja pegawai dan organisasi juga akan baik (Katidjan et al., 2017). Oleh karena itu, pegawai memiliki peran penting dalam membentuk dan mengelola organisasi serta memanfaatkan teknologi yang ada (Thoha, 2014:113). Keberhasilan dapat diindikasi dari motivasi dan kinerja pegawai. Jika motivasi pegawai tinggi maka kinerja pegawai juga akan semakin tinggi (Pratiwi & Bagia, 2021). Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai anatarlain kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompetensi.

Kepemimpinan transformasional termasuk dalam salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sugiono & Pratista (2018) mendefinisikan

kepemimpinan transformasional sebagai kemampuan memberi inspirasi serta motivasi untuk meningkatkan pencapaian hasil pengikutnya. Terdapat dua sifat gaya kepemimpinan transformasional, yaitu mengembangkan visi dan mengembangkan komitmen atau kepercayaan. Visi mempunyai manfaat bagi organisasi atau perusahaan sebagai penentu arah dari seluruh kegiatan, di mana visi tersebut dapat mengajarkan para karyawan dengan memberi arti terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memudahkan pengambilan keputusan, mengembangkan inisiatif, serta menentukan kebijakan oleh para karyawan di semua tingkat. Pemimpin yang transformasional mempengaruhi kinerja karyawan melalui karismanya, inspirasional, perhatian individual, serta stimulus intelektual yang dapat membuat karyawan lebih nyaman dan termotivasi tanpa merasa tertekan sehingga karyawan dapat mencapai kinerja yang diinginkan (Simoes et al., 2017). Banyak penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan seperti yang dilakukan oleh Sugiono & Pratista (2018), Sugiono & Rachmawati (2019), Gunawan & Efendi (2022) sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Gemarifannoor et al. (2018) terdapat pengaruh negatif antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan di perusahaan selain dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional, juga dipengaruhi oleh budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan simbol dan nilai yang dimiliki bersama oleh seluruh anggota organisasi. Budaya organisasi diketahui dapat mengikat karyawan bersama dan memberikan arah bagi pertumbuhan perusahaan (Pawirosumarto et al., 2017). Budaya organisasi akan menentukan bagaimana karyawan menyelesaikan tugas dan berinteraksi satu sama lain dalam organisasi (Narayana, 2017). Pola budaya ini terdiri dari berbagai nilai, kepercayaan, ritual dan simbol yang mengatur gaya operasi masyarakat dalam sebuah perusahaan. Budaya organisasi yang kondusif menciptakan kepuasan kerja, etos kerja, dan motivasi karyawan karena akan menimbulkan kemampuan seorang pemberi kerja untuk memahami kepuasan karyawan dalam bekerja terkait dengan tanggung jawab sehari-hari yang akan berdampak besar pada kinerja karyawan (Inuwa, 2016). Penelitian yang dilakukan oleh Laksmi (2011), Sutrisno (2013) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kompetensi diperlukan dalam rangka memiliki kemampuan yang sesuai dengan keinginan organisasi sehingga mampu menghasilkan kinerja yang unggul (Adam & Kamase, 2019). Sudarmanto (2014:75) mengemukakan urgensi kompetensi sumber daya manusia dalam upaya mendongkrak kinerja suatu organisasi telah menumbuhkan minat berbagai pakar untuk melakukan penelitian. Sedarmayanti (2017:151) mengemukakan kompetensi merupakan faktor penentu utama seseorang dalam menghasilkan kinerja yang prima. Dalam situasi kolektif, kompetensi merupakan penentu utama keberhasilan organisasi. Berdasarkan paparan beberapa penelitian sebelumnya, disebutkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Aulia et al., 2017; Sunarsih, 2017; Sujiati et al., 2017; Yuliantini et al., 2017; Mubarok & Putra, 2018; Martini et al., 2018; Suhasto & Lestariningsih, 2018). Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Osei & Ackah (2015) & Winata (2005) menyatakan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Penyempurnaan penyelenggaraan perusahaan dalam aspek kinerja pegawai yang berorientasi pada pelayanan kepada masyarakat perlu ditekankan pada perusahaan investasi seperti PT. Delapan Sembilan Aset Manajemen dalam penyelenggaraan pelayanan reksa dana, saham, dan obligasi kepada masyarakat. PT. Delapan Sembilan Aset Manajemen, adalah perusahaan manajer investasi yang berdiri pada tanggal 17 Januari 2011. Perusahaan adalah hasil dari pemisahan kegiatan usaha dari PT Asjaya Indosurya Securities. Perusahaan adalah bagian dari Indosurya Group. Pelaksanaan tugas pelayanan oleh perusahaan investasi sangat bergantung pada kinerja pegawainya, karena masyarakat hanya bisa menilai kinerja perusahaan investasi dari kualitas pelayanan yang diterima (Muskadi, et al. 2021).

Masalah kinerja pegawai selalu menjadi masalah klasik di setiap organisasi pemerintah seperti pada PT. Delapan Sembilan Aset Manajemen. Aset Sumber Daya Manusia (SDM) di perusahaan ini bertanggung jawab untuk mengendalikan semua departemen dan divisi sesuai jobdesknya. Oleh karena itu, hal-hal tersebut sangat bergantung pada hasil kerja karyawan. Berdasarkan wawancara dengan Staff Departemen Sumber Daya Manusia (HRD) perusahaan, ditemukan masalah pada kompetensi karyawan. Masih terdapat antara kompetensi karyawan dengan kompetensi yang diharapkan oleh perusahaan. Tidak semua karyawan memiliki

hasil kerja seperti yang diharapkan oleh perusahaan. Masalah kompetensi perusahaan adalah penilaian terhadap karyawan yang tidak memenuhi kriteria yang dipersyaratkan oleh perusahaan. Indikasinya adalah kepuasan konsumen terhadap pelayanan investasi pada PT. Delapan Sembilan Aset Manajemen.

Berdasarkan observasi awal penelitian, fenomena terkait kinerja pegawai PT. Delapan Sembilan Aset Manajemen dapat dilihat dari beberapa indikator yaitu kemampuan menyusun rencana kerja yang belum terealisasi, pegawai belum mampu dalam mewujudkan rencana kerja yang telah dibuat, masih banyak pegawai yang belum terealisasi, belum mampu melaksanakan perintah dari atasan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan dan belum mampu memberikan pelayanan yang memuaskan kepada setiap masyarakat. PT Delapan Sembilan Aset Manajemen telah mengalami penurunan dan kenaikan kinerja dari tahun 2019-2021 yang dilihat dari penilaian kinerja karyawan dan target realisasi. Tabel 1.1 adalah pencapaian penilaian kinerja karyawan PT Delapan Sembilan Aset Manajemen dari tahun 2019-2021.

Tabel 1.1
Pencapaian Penilaian Kinerja Karyawan di PT Delapan Sembilan Aset Manajemen Tahun 2019 - 2021

No	Indikator	Target	Realisasi		
			2019	2020	2021
1	Kualitas Kerja	100%	75%	79%	76%
2	Kuantitas Kerja	100%	75%	78%	72%
3	Pelaksanaan Tugas	100%	74%	72%	75%
4	Tanggung Jawab	100%	76%	79%	75%
Nilai Rata-Rata		100%	75%	77%	74,5%

Sumber : PT Delapan Sembilan Aset Manajemen

Berdasarkan tabel 1.1 kinerja karyawan mengalami fluktuasi dan cenderung mengalami penurunan pada tahun 2021. Disamping itu target yang ditentukan oleh perusahaan belum tercapai yaitu 100%. Oleh karena itu kinerja merupakan permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan. Dengan demikian peneliti mengambil judul tugas akhir ini

“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DELAPAN SEMBILAN ASET MANAJEMEN”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti dapat merumuskan masalah dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT Delapan Sembilan Aset Manajemen?
2. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Delapan Sembilan Aset Manajemen?
3. Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Delapan Sembilan Aset Manajemen?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Dari latar belakang serta perumusan masalah maka tujuan dan kegunaan penelitian sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT Delapan Sembilan Aset Manajemen.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Delapan Sembilan Aset Manajemen.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Delapan Sembilan Aset Manajemen.

2. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian skripsi yang ingin penulis capai yaitu sebagai berikut:

- a. Bagi Penulis
 Penelitian ini berguna untuk menambah ilmu dan menambah wawasan bagi penulis, khususnya dalam ilmu manajemen sumber daya manusia terutama mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kompetensi.

b. Bagi Perusahaan

Penulis berharap hasil penelitian ini dapat dijadikan satu bahan masukan oleh perusahaan dalam rangka menata dan membina kinerja karyawan untuk lebih baik di masa mendatang.

c. Bagi Pembaca dan Pengembangan

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai sumber referensi bagi penelitian selanjutnya atau acuan dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

