

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di keadaan kondisi era global yang modern ini tentu banyak sekali perusahaan yang saling bersaing atau berlomba untuk menjadi yang paling unggul. Semakin hebatnya teknologi maka persaingan juga semakin ketat pada era ini yang sehingga menjadikan banyak perusahaan akan melakukan adaptasi terhadap beberapa perubahan yang terjadi pada lingkungan pekerjaan terutama lingkungan bisnis. Untuk bisa menjawab dan merealisasikan hal tersebut, maka perusahaan menjadikan SDM yang mereka miliki menjadi fokus terpenting mereka. Hal ini karena SDM merupakan inti atau jantung dari sebuah perusahaan dalam pencapaian tujuan mereka. Jika SDM yang mereka miliki bisa menghasilkan kinerja yang baik atau sesuai harapan, maka perusahaan akan semakin mudah untuk bisa mencapai tujuannya. Berhasil atau tidaknya itu tergantung dengan bagaimana kondisi dari perusahaan itu sendiri dan juga dengan melihatnya hal tersebut maka bisa diketahui bahwa perusahaan memiliki strategi yang bagus dalam beradaptasi dengan lingkungannya. Dan tidak hanya memiliki strategi yang bagus, namun juga yang berkualitas dan bisa mendukung. SDM atau karyawan yang berkualitas akan mampu menempatkan perusahaan pada jalur persaingan atau bahkan bisa menjadi yang paling unggul dalam persaingan itu.

Kualitas SDM di dalam perusahaan harus terus dikembangkan oleh perusahaan yang mana disesuaikan dengan perkembangan zaman saat ini. Dengan begitu para karyawan dapat melaksanakan pekerjaan secara profesional, tanggung jawab, serta memiliki *attitude* yang baik guna dapat membantu perusahaan di dalam memenuhi kebutuhan konsumen yang semakin kompleks di era globalisasi ini. Kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang dilaksanakan, baik yang bersifat fisik/material ataupun non fisik/ non material (Hadari Nawawi, 2005). Maka kualitas kinerja karyawan dapat dilihat dengan adanya penilaian kinerja yang dapat memberikan informasi mengenai kinerja karyawan dalam periode tertentu. Penilaian kinerja di dalam prosesnya dapat menggunakan dimensi pengukuran yang beragam, hal ini dikarenakan kinerja karyawan mengacu pada potensi dan prestasi seseorang yang mana diukur dengan berdasarkan standard dan kriteria yang diterapkan oleh perusahaan (Nurul et al., 2011).

Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut paganda (2014) yaitu, faktor personal, faktor kepemimpinan, faktor tim, faktor system, dan faktor kontekstual. Dengan melihat faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut, penelitian menggunakan gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan motivasi kerja sebagai variable yang mendukung penelitian kinerja karyawan di PT. Bahagia Idkho Mandiri.

Gaya kepemimpinan transformasional adalah sebuah perilaku seorang pemimpin dalam mempengaruhi para pekerjanya dengan tujuan mau bekerja secara produktif dalam rangka pencapaian tujuan organisasi (Hasibuan, 2008). Hal ini yang berpengaruh terhadap kinerja bawahannya, sehingga dapat dikatakan bahwa adanya hubungan timbal balik dari gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja. Hal ini di dukung oleh teori Robbinson (2010:263) yang mengatakan jika pemimpin berhasil mempengaruhi bawahan dengan visinya, menanamkan karisma, memotivasi dan menjadi inspirator, menstimulasi intelektual, kreatifitas, dan menghargai karyawannya maka dapat dipastikan karyawan akan bekerja dengan baik, sungguh-sungguh dan loyal pada perusahaan sehingga kinerjanya meningkat. Avolio dan Bass (1990) menyatakan kepemimpinan transformasional terjadi ketika para pemimpin memperluas dan meningkatkan kepentingan karyawan mereka, ketika mereka menghasilkan kesadaran dan penerimaan terhadap tujuan dan misi kelompok, dan ketika mereka menggerakkan karyawan mereka untuk melihat diluar kepentingan diri mereka sendiri untuk kepentingan terbaik bagi kelompok tersebut.

Budaya organisasi merupakan suatu pemerastu sosial yang dimana mengikat anggota dari organisasi. Budaya yang kuat pasti akan berusaha untuk terus mendukung perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan (Tiyanto, 2009). Budaya organisasi dapat dijadikan sebagai sebuah (*identity*) pembeda dari satu organisasi dengan organisasi lainnya sesuai dengan ciri khas atau karakteristik yang dimilikinya. Budaya organisasi adalah nilai dasar organisasi berupa keyakinan, norma-norma dan cara belajar orang-orang di dalam organisasi yang merupakan perekat dan ciri khas organisasi lainnya (Triatna, 2014). Organisasi yang memiliki budaya yang kuat akan bisa menjadikan atau membentuk perilaku pada para pekerjanya dan kinerja karyawan juga akan bisa berjalan sesuai dengan apa budaya yang dijadikan pegangannya. Dan penerapan budaya dalam suatu organisasi akan mampu membentuk bagaimana karyawan itu berperilaku unutm menjalankan tugasnya dalam mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi diartikan sebagai sebuah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu untuk bisa mencapai suatu tujuan (Tahir, 2014). Motivasi Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam setiap bidang kehidupan organisasi. Begitu seseorang termotivasi, maka dia akan terdorong untuk melakukan apa pun untuk mencapai serangkaian tujuan (Umeozor, 2018). Bahkan lebih strategis lagi Sekhar et al. (2013) menjelaskan bahwa motivasi kerja individu berpengaruh langsung terhadap performansi dan kesigapan individu maupun kelompok dan berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja organisasi. Individu yang memiliki motivasi kerja akan lebih sigap dalam pekerjaannya dan menghasilkan performansi yang jauh lebih baik dibandingkan individu yang tidak bermotivasi kerja.

Kinerja karyawan PT. Bahagia Idkho Mandiri yang optimal sangat di harapkan oleh perusahaan. Kinerja perusahaan akan meningkat karena semakin banyak karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Pencapaian dan peningkatan kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan kepuasan konsumen, volume keluhan yang rendah, dan tujuan yang lebih agresif. Selain itu, kinerja karyawan PT. Bahagia Idkho mandiri dapat diukur dengan pelaksanaan tugas yang efektif dan efisien. Berikut adalah kinerja karyawan PT. Bahagia Idkho mandiri selama 3 tahun terakhir.

Tabel 1.1
Persentase kinerja karyawan PT. Bahagia Idkho Mandiri (2019-2021)

No.	Indikator penilaian	Target pencapaian Kinerja	Pencapaian kinerja karyawan (Tahun)		
			2019	2020	2021
1.	Kualitas kerja	100%	80%	87%	82%
2.	Kuantitas kerja		90%	92%	95%
3.	Ketepatan waktu		81%	85%	82%
4.	Efektifitas		70%	80%	76%
5.	Komitmen		80%	85%	90%
Total			401%	429%	425%
Hasil rata –rata Persentase kinerja karyawan PT. Bahagia Idkho Mandiri (2019-2021)					
Rata – rata			80,2%	85,5%	85%

Sumber : Staff HR PT. Bahagia Idkho Mandiri

Berdasarkan tabel 1.1 diatas data yang diperoleh dari PT. Bahagia Idkho Mandiri menunjukkan bahwa tingkat nilai kinerja karyawan pada tahun 2019 sebesar 80,2%, tahun 2020 sebesar 85,5%, dan tahun 2021 sebesar 80%. Dari data tersebut nilai kinerja karyawan dari tahun 2019-2021 mengalami penurunan dan kenaikan atau fluktuasi. Maka dapat disimpulkan bahwa realisasi prestasi kinerja karyawan di PT. Bahagia Idkho mandiri belum bisa dikatakan optimal atau sempurna karena belum mencapai target 100%.

Berdasarkan pengaruh Gaya kepemimpinan transformasional, Budaya organisasi dan Motivasi kerja pada karyawan secara seorangan dapat memberikan peningkatan kinerja karyawan dan suatu hal yang tidak dapat di pisahkan dari sumber daya manusia. Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti menentukan objek penelitian pada karyawan di PT. Bahagia Idkho Mandiri. Alasan peneliti mengambil dan memilih objek penelitian ini dikarenakan hasil penilaian kinerja pada perusahaan ini belum optimal karena belum mencapai target 100% dan kemudian alasannya diperkuat oleh hasil penelitian dari Robertus Gita & Ahyar Yuniawan (2016) yang menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan Transformasional dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan, hanya Budaya organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan. Dan juga hasil penelitian dari Marsella Angelika S & Yanuar (2019) yang menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan, sementara Budaya organisasi tidak signifikan. Kaitannya dalam uraian penjelasan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih mendalam terhadap “**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISAI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BAHAGIA IDKHO MANDIRI**”

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai :

1. Apakah Gaya kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bahagia Idkho Mandiri?
2. Apakah Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bahagia Idkho Mandiri?
3. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bahagia Idkho Mandiri?

C. Tujuan dan kegunaan Penelitian

1. Tujuan penelitian

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan maka dapat ditetapkan tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk menganalisis pengaruh Gaya kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja karyawan di PT. Bahagia Idkho Mandiri
- b. Untuk menganalisis pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bahagia Idkho Mandiri
- c. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bahagia Idkho Mandiri

2. Kegunaan penelitian

Berdasarkan penelitian ini, penulis mengharapkan bisa memberikan kegunaan dan kontribusi sebagai berikut :

- a. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi karyawan di PT. Bahagia Idkho Mandiri sebagai bahan pertimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia terutama tentang pengaruh gaya kepemimpinan Transformasional, Budaya organisasi dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

- b. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan informasi bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia serta dapat digunakan sebagai bahan referensi atau perbandingan untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan Transformasional, Budaya organisasi dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

- c. Bagi penulis

Semoga hasil penulisan dari penelitian ini dapat bermanfaat untuk meningkatkan kemampuan dalam menulis dan menambah wawasan serta pengalaman mengenai teori gaya kepemimpinan Transformasional, Budaya organisasi dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.