

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Dewasa ini, perubahan bisnis yang sangat cepat membuat perusahaan harus mampu beradaptasi dan memiliki kemampuan bersaing. Ini merupakan sebuah tantangan bagi perusahaan untuk merencanakan strategi yang efektif agar unggul dalam menghadapi persaingan usaha. Pengelola perusahaan harus mampu memadukan semua sumber daya yang dimiliki perusahaan secara tepat agar sesuai dengan kebutuhan bisnis sehingga mencapai tujuan organisasi.

Salah satu sumber daya perusahaan yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah harta/aset paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi/perusahaan karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia (Sedarmayanti, 2017:4). Perusahaan yang mampu mengelola sumber daya manusia sebagai aset akan memiliki keunggulan bersaing.

Berbagai pendapat mengatakan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor penentu dalam memenangkan persaingan bisnis. Salah satu diantaranya, Florish A. Maljers, CEO unilever mengatakan, sumber-sumber keunggulan kompetitif yang perlu diperhatikan adalah kualitas sumber daya manusia. Robert J. Eaton CEO Chrysler Corp mengatakan, kendala terbesar yang dihadapi perusahaan dalam

menghadapi globalisasi adalah keterbatasan sumber daya manusia. Oleh karena sumber daya memiliki peranan penting dalam berkompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang, maka para analis bisnis sangat memperhatikan kondisi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif (Bangun, 2012:4).

Sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk dapat berkompetisi dalam menghadapi persaingan bisnis adalah sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang optimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja setiap kegiatan dan individu merupakan kunci pencapaian produktivitas karena kinerja adalah suatu hasil kunci pencapaian produktivitas karena kinerja adalah suatu hasil dimana orang-orang dan sumber daya lain yang ada dalam organisasi secara bersama-sama membawa hasil akhir yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan (Sedarmayanti, 2017:293). Konsekuensinya adalah perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang optimal maka produktivitas perusahaan meningkat dan tujuan perusahaan akan tercapai.

Peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Di sisi lain, para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri. Secara umum, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas (Bangun, 2012:230).

Kepemimpinan merupakan salah satu dimensi kompetensi yang sangat menentukan terhadap kinerja/keberhasilan organisasi. Esensi kepemimpinan adalah cara mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan organisasi (Sedarmayanti, 2017:261). Fungsi kepemimpinan sangat penting untuk mendorong karyawan untuk mencapai kinerja karyawan yang diharapkan oleh perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi.

Seseorang akan dapat mempengaruhi kinerja organisasi sebuah organisasi, tergantung pada bagaimana dia melakukan aktivitas kepemimpinan di dalamnya. Melalui sistem kepemimpinan yang tepat akan dapat mengangkat perusahaan yang sedang kolaps atau menunggu waktu untuk berhenti beroperasi menjadi kembali pulih dan meningkatkan kinerjanya. Bahkan, bukan tidak mungkin perusahaan yang demikian akan menjadi perusahaan yang terdepan dari perusahaan-perusahaan sejenis lainnya (Bangun, 2012:336).

Salah satu jenis gaya kepemimpinan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional merupakan model kepemimpinan bagi seorang pemimpin yang cenderung memberi motivasi kepada bawahan untuk bekerja lebih baik dan menitikberatkan pada perilaku membantu transformasi antara individu dengan organisasi (Sedarmayanti, 2009:185). Pemimpin transformasional berperilaku untuk mendorong setiap karyawan dan tim untuk mencapai hasil terbaik dengan membangun kesadaran dan motivasi yang tinggi sehingga bertanggung jawab atas setiap pekerjaannya.

Selain kepemimpinan, budaya organisasi juga merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, budaya organisasi dapat menciptakan suatu tingkat motivasi bagi karyawan untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik (Robbins, 2006). Budaya dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk perbaikan kinerja dan berfungsi sebagai manajemen perubahan. Budaya Organisasi memiliki pengaruh sangat kuat terhadap kinerja dan efektivitas organisasi jangka panjang (Sedarmayanti, 2017:292).

Penelitian ini dilakukan di PT. Saboga Food sebagai objek penelitian. Saboga Foods berada di jalan Batununggal Indah IV No.1-3 Kota Bandung. Guna mendukung penelitian yang dilakukan di PT. Saboga Food, maka peneliti melakukan pra survei pada 20 karyawan secara acak untuk mendukung praduga permasalahan kinerja. Berikut Tabel 1.1.

Tabel 1.1

Kinerja Karyawan PT. Saboga Food

No	Indikator Kinerja	Sesuai	Tidak Sesuai	Hasil yang diharapkan
1.	Saya dapat mempertahankan kualitas pekerjaan yang dihasilkan	85%	15%	100%
2.	Saya dapat menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai dengan tuntutan target yang diberikan	70%	30%	100%
3.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya sesuai jangka waktu yang ditetapkan	80%	20%	100%
4.	Saya mampu bekerjasama dalam tim	75%	25%	100%
5.	Anda tidak pernah absen dari pekerjaan melebihi peraturan yang ditentukan	85%	15%	100%

Sumber: hasil prasurvey kinerja karyawan PT. Saboga food (Februari 2018)

Dari hasil prasurvey yang dilakukan terlihat bahwa ada permasalahan dalam tidak optimalnya kinerja. Hal ini terlihat pada praduga rendahnya kuantitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan dan kemampuan bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, serta kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh mengenai permasalahan yang terjadi di PT. Saboga Food, dalam hal ini ditujukan kepada karyawan PT. Saboga Food, untuk itu penulis melakukan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Saboga Food”**

1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan Permasalahan kinerja karyawan PT. Saboga Food dapat dikatakan kurang optimal. Hal ini ditunjukkan dengan adanya rendahnya kuantitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan dan kemampuan bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh beberapa karyawan PT. Saboga Food. Masalah tersebut dapat mengakibatkan tujuan perusahaan tidak tercapai akibat dari kinerja karyawan yang kurang optimal. Dari permasalahan yang ada peran supervisor sebagai pemimpin transformasional dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dengan memberikan dorongan dan motivasi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang diharapkan. Jadi peran pemimpin sangat penting dalam dalam sebuah perusahaan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Aspek penting yang lain dalam meningkatkan kinerja adalah membangun budaya organisasi yang baik. Perusahaan dapat membangun

sebuah budaya organisasi yang kompetitif dan kreatif untuk karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga karyawan termotivasi untuk menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawabnya secara optimal.

Berdasarkan fenomena tingkat kinerja yang belum optimal di PT. Saboga Food, maka peneliti tertarik untuk meneliti mengenai apakah belum optimalnya tingkat kinerja karyawan merupakan dampak dari kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi pada karyawan PT. Saboga Foods atau dikarenakan faktor lain.

1.2.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian

1. Bagaimana kepemimpinan transformasional di PT. Saboga Food?
2. Bagaimana budaya organisasi di PT. Saboga Food?
3. Bagaimana Kinerja karyawan di PT. Saboga Food?
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya Organisasi terhadap kinerja di PT. Saboga Foods secara simultan maupun parsial?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis:

1. Kepemimpinan transformasional di PT. Saboga Food
2. Budaya organisasi di PT. Saboga Food
3. Kinerja karyawan di PT. Saboga Food
4. Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya Organisasi terhadap kinerja di PT. Saboga Food secara simultan maupun parsial.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penulisan penelitian ilmiah ini, antara lain:

a. **Peneliti**

Dengan penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta pengetahuan peneliti mengenai kepemimpinan transformasional, budaya organisasi serta kinerja.

b. **Perusahaan**

Penelitian ini dapat menjadi bahan masukan yang bermanfaat yang berkaitan kepemimpinan transformasional, budaya organisasi serta kinerja.

c. **Bagi pihak lain**

Peneliti berharap dapat membantu menambah wawasan dan pengetahuan serta dapat dijadikan acuan dan informasi bagi penelitian lebih lanjut.

1.5. Lokasi dan Jadwal Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini adalah PT. Saboga Food di Kota Bandung. PT. Saboga Food merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang makanan dengan konsep ritel dan restoran. Adapun jadwal penelitian ini yang akan dilakukan sebagai berikut:

Tabel 1.2 Jadwal Penelitian

Kegiatan	Bulan (Tahun 2018)						
	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Juni	Juli
Tahap Persiapan	X	X					
Tahap Pengumpulan Data			X	X			
Tahap Pengolahan Data				X	X		
Penulisan Hasil (Tesis)						X	X