

BAB I

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).

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 X sebagai objek penelitian. Guna mendukung penelitian yang dilakukan di PT X, 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. X

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 prasurvei kinerja karyawan PT. X (Februari 2019)

Dari hasil prasurvei 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. X, dalam hal ini ditujukan kepada karyawan PT.X, untuk itu penulis melakukan penelitian yang berjudul: **"Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. X"**

1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan Permasalahan kinerja karyawan PT.X 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.X. Masalah tersebut dapat mengakibatkan tujuan perusahaan tidak tercapai akibat dari kinerja karyawan yang kurang optimal. Dan 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.X, maka peneliti tertarik untuk meneliti mengenai apakah belum optimalnya tingkat kinerja karyawan merupakan dampak dari kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi pada karyawan PT. X 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. X?
2. Bagaimana budaya organisasi di PT. X?
3. Bagaimana Kinerja karyawan di PT. X?
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya Organisasi terhadap kinerja di PT. X secara simultan maupun parsial?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis:

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

1.4. Manfaat Penelitian

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

1. Peneliti

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

2. Perusahaan

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

3. Bagi pihak lain

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