

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia adalah hal yang utama dalam pencapaian tujuan organisasi. Karyawan merupakan komponen yang penting dalam keberlangsungan roda kegiatan dalam suatu perusahaan, dan berkontribusi juga dalam mewujudkan keuntungan untuk perusahaan. Oleh karena itu, berbagai upaya dilakukan untuk meningkatkan kinerja yang baik. Kinerja berarti ukuran keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan juga kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Karyawan dituntut untuk bias menjalankan arahan dari perusahaan dan meningkatkan kinerjanya agar dapat membantu tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Arif (2010) menyatakan bahwa ada beberapa tuntutan seorang pemimpin yang perlu diketahui bawahannya diantaranya kebutuhan (*need*), keinginan (*want*), dan harapan (*expectation*). Hal tersebut dapat diketahui dengan cara mengamati perilaku mereka, untuk kemudian memilih metode yang dapat digunakan untuk menerapkan agar dapat bertindak sesuai dengan tujuan pemimpin.

Budaya organisasi yaitu sistem makna atau nilai yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi. Sistem makna dan nilai tersebut nantinya dapat menemukan karakteristik khas suatu organisasi yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lain. Karyawan yang dapat memahami karakteristik khas tersebut mampu berperilaku sesuai dengan yang diharapkan

dari budaya organisasi tersebut. Oleh sebab itu budaya organisasi dapat menjadi pengaruh bagaimana karyawan dalam bertingkah laku.

Faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen. Komitmen organisasi dibutuhkan terutama dalam menjalankan aktivitas yang sesuai visi dan misi yang telah ditetapkan. Berdasarkan uraian diatas maka dapat dilihat bahwa kemajuan dan keberhasilan organisasi sangat tergantung pada kinerja karyawannya. Oleh karena itu penelitian ini akan menguji faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Subyek penelitian adalah karyawan PT. Yodya Karya (Persero) yang bergerak dibidang usaha jasa konsultansi konstruksi. Pada tahun 2020 kinerja perusahaan kurang baik karena target dari perusahaan baik berupa kontrak maupun penjualan tidak tercapai target.

Berdasarkan hasil wawancara pada survey awal peneliti kepada Kepala wilayah dan bagian SDM, diperoleh informasi tentang kinerja karyawan diantaranya masih ada karyawan yang belum paham tentang prosedur perusahaan dalam bekerja sehingga hasilnya kurang maksimal, masih kurangnya kesadaran komitmen tenaga ahli dalam menjalankan proyek sehingga kemajuan pekerjaan terlambat, masih kurangnya tenaga ahli yang memiliki sertifikat keahlian kerja sehingga kompetensi tidak sesuai dengan bidang dan tanggung jawabnya mengakibatkan pekerjaan dilapangan menjadi terhambat.

Kondisi kinerja beberapa karyawan yang kurang maksimal seperti yang telah diuraikan di atas disebabkan oleh beberapa faktor. Salah satunya adalah

faktor gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin yang mampu mengelola sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan agar tercipta kinerja karyawan yang efektif dan efisien. Diperlukan pemimpin yang berorientasi terhadap kinerja karena mengingat persaingan bisnis yang semakin kompetitif.

Selain itu terdapat factor lain yang dapat mempengaruhi kinerja ialah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai dan kepercayaan yang dianut bersama dan berinteraksi dengan orang-orang didalam suatu perusahaan, struktur organisasi, dan sistem pengawasan untuk menghasilkan norma-norma perilaku (Kast dan Rosenzweig, 1995). Budaya organisasi yang kuat dapat mendukung tujuan organisasi, sebaliknya budaya organisasi yang lemah ataupun negatif dapat menghambat atau bertentangan dengan tujuan organisasi. Karyawan yang mempunyai komitmen tinggi terhadap organisasi terlihat dengan nilai kehadiran yang tinggi pula dan masa kerja yang lebih lama. Komitmen yang tinggi ini akan memotivasi untuk bekerja lebih keras dan menunjukkan prestasi yang lebih baik. Berdasarkan hal tersebut, adanya komitmen pada organisasi, menyebabkan karyawan berusaha meningkatkan kinerjanya supaya mendapatkan hasil yang maksimal.

## **B. Perumusan Masalah**

Adapun permasalahan yang diangkat pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2. Bagaimana budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana komitmen pada organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Bagaimana kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. menganalisis dan membuktikan secara empiris pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan
2. menganalisis dan membuktikan secara empiris pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan
3. menganalisis dan membuktikan secara empiris pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan
4. menganalisis dan membuktikan secara empiris pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

### **D. Manfaat Hasil Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

- a. Memberi masukan bagi Perusahaan PT Yodya Karya Wilayah V dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia yang dimilikinya agar dapat meningkatkan kinerja yang memadai.
- b. Bagi masyarakat umum, ataupun akademis menjadi salah satu sumber referensi dalam mendalami ilmu manajemen sumber daya manusia
- c. Bagi peneliti, dapat digunakan sebagai bahan penelitian lanjutan dengan objek penelitian yang sama.