BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan oleh organisasi ataupun perusahaan baik dalam segi pemerintah maupun swasta. Di dalam suatu perusahaan terdapat strata atau tingkatan yaitu kalangan atas hingga kalangan bawah. Untuk meraih tujuan suatu organisasi dibutuhkan kerjasama yang kuat, motivasi kerja, budaya organisasi, dan kualitas lingkungan kerja yang baik, hal tersebut berdampak positif bagi organisasi. Kualitas dari pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan organisasi demikian juga keberhasilan atau kegagalan pemimpin, begitu pentingnya peran pemimpin sehingga isu mengenai gaya kepemimpinan menjadi menarik perhatian para peneliti bidang perilaku keorganisasian.

Alasan penelitian ini dilakukan di PT. Kencana Rodo menjadi fokus adanya permasalahan yang muncul dalam kinerja karyawan di penelitian ini. Dilihat dari sudut pandang karyawan yang masih bekerja di PT Kencana Rodo melihat gaya kepemimpinan seorang atasan yang arogan, egois, tidak adil dalam memecahakan setiap masalah, kurangnya pengawasan dari seorang atasan terhadap kinerja karyawannya sehingga ini menjadi salah satu faktor menurunnya tingkat kinerja karyawan. Kurangnya produktivitas karyawan terhadap pekerjaannya, kurangnya efektifitas terhadap job deskripsi yang diberikan atasan terhadap karyawannya, kurangnya kekeluargaan antar karyawan, kurangnya penghargaan terhadap karyawan sehinga ini menjadi menurunnya kinerja karyawan dan faktor lainnya yang mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan yaitu tidak adanya ketentuan perusahaan atau aturan tertulis perusahaan mengenai *job* deskripsi, pemotongan upah karyawan,absensi karyawan, dan lain – lain. Perusahaan juga kurang melakukan kebutuhan karyawan berupa pelatihan *soft skill*, bonus akhir tahun dan ketidakjelasan status jabatan karyawan.

Wahyuni (2015) menyatakan gaya kepemimpinan yang tidak efektif dan tidak memperhatikan karyawan, menyebabkan karyawan memiliki perasaan yang tidak senang terhadap atasannya hal ini diwujudkan dengan bermalas-malasan dikantor, tidak bersemangat mengerjakan tugas yang diberikan oleh atasan, hal tersebut telah mengindikasikan bahwa ada masalah pada gaya kepemimpinan.

Juni dan Ardiani (2014) menyatakan motivasi kerja adalah sebagai pendorong dan penyemangat karyawan untuk bekerja, mampu mengubah karyawan untuk mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya dengan bersemangat. Sehingga diharapkan dengan dorongan yang semakin kuat, dengan demikian komitmen terhadap organisasi dapat terwujud. Manusia memiliki berbagai kebutuhan dan jika kebutuhan tersebut dipenuhi maka kepuasan hati akan timbul dengan ini akan mempengaruhi kepada komitmen organisasi yang lebih.

Kusuma dan Rahardja (2018) menyatakan budaya organisasi yang tidak kondusif dari kurangnya partisipasi karyawan saat dilaksanakannya rapat khusus sehingga karyawan dalat menghambat keputusan perusahaan. Yangmana karyawan tidak mengikuti kegiatan atau rapat dengan atau tanpa memberikan alasan, dan hal ini menjadi kebiasaan karena dengan mudah hanya mengajukan izin untuk tidak mengikuti kegiatan. Seharusnya karyawan dapat melaksanakan peraturan perusahaan termpat ia bekerja. Hal ini mengindikasikan kurangnya penanaman budaya perusahaan kepada karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan maupun perusahaan.

Utami dan Waluyo (2015) menyatakan masalah budaya organisasi yang mana banyaknya karyawan yang tidak mencapai target, kemungkinan ada penerapan budaya organisasi di perusahaan belum terlaksana baik. Hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan belum mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan di PT. Kencana Rodo, budaya organisasi yang diterapkan di dalam perusahaan masih kurang baik. Padahal, perusahaan seharusnya mempunyai budaya

organisasi untuk diterapkan sehingga tercapai tujuan yang efisien dan juga rasa tanggung jawab yang diberikan.

Penelitian yang menguji ketiga faktor tersebut terhadap kinerja karyawan PT. Kencana Rodo yang belum pernah dilakukan penelitian. Berdasarkan fenomena yang terjadi pada PT. Kencana Rodo, kinerja karyawan dirasakan menurun menurut para stakeholder dan pihak-pihak yang memiliki hubungan dengan perusahaan. Hal ini akan mempengaruhi penilaian kinerja perusahaan dan akan menguntungkan kompetitor-kompetitor perusahaan yang bergerak di bidang yang sama. Hal inilah yang mendasari peneliti tertarik untuk memilih judul, **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Kencana Rodo"**

1.2. Identifikasi Masalah

Kinerja merupakan hasil keseluruhan pekerjaan secara kuantitas maupun kualitas yang telah dilakukan seorang karyawan atau pegawai dalam mencapai apa yang menjadi suatu tujuan suatu lembaga atau instansi.

Berikut ini kondisi kinerja karyawan pada PT. Kencana Rodo yang dilihat dari hasil penilaian kinerja dari 2019 sampai Juni 2020 dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini :

Tabel 1.1 Rata-rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan

PERILAKU KERJA	2019			2020		
	Bobot (%)	Nilai Capation	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai Capation	Skor (%)
1. Kedisiplinan	10	70	**7**	10	60	**6**
2. Tanggung jawab	10	70	**7**	10	60	**6**
3. Kerjasama	10	85	**8,5**	10	70	**7**
4. Kepemimpinan	10	75	**7,5**	10	60	**6**
HASIL KERJA						
1. Kualitas Kerja	20	80	**16**	20	70	**14**
2. Kuantitas Kerja	20	80	**16**	20	70	**14**
3. Keterampilan Kerja	20	80	**16**	20	80	**16**
JUMLAH	**100**		**78**	**100**		**69**

Sumber:Hasil olah data penilaian kinerja pada PT. Kencana Rodo Juni 2020

Dari Tabel 1.1 dapat dilihat kondisi kinerja karyawan saat ini di PT. Kencana Rodo mengalami penurunan dari tahun 2019 sampai Juni 2020 disemua aspek dari 78% sampai 69%.

Tabel 1.2 Standar Nilai Kinerja Karyawan

No.	Nilai (%)	Kategori
1.	91- ke atas	Sangat Baik
2.	80-90	Baik
3.	70-79	Cukup
4.	61-69	Kurang
5.	60 ke bawah	Buruk

Sumber: Peraturan PT. Kencana Rodo

Hasil penilaian kinerja tersebut mengindikasikan bahwa kinerja yang ada di PT. Kencana Rodo kurang sesuai dengan Peraturan PT. Kencana Rodo.

Perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan, agar perusahaan dapat terus bisa berkembang. Karena dengan adanya kinerja karyawan dalam diri setiap karyawan, maka mampu mengoptimalisasikan kemampuannya untuk melakukan pekerjaannya. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan kerja, Budaya Organisasi, Kepuasan kerja, Kompetensi, Disiplin Kerja.

Berikut ini hasil kuisioner mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan menjadi menurun di PT. Kencana Rodo dari 20 responden dapat dilihat pada Tabel 1.3.

Tabel 1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Menjadi Menurun di PT. Kencana Rodo

Variabel	Nilai		
	Frekuensi (F)	Responden (n)	Skor (%)
Gaya Kepemimpinan	7	20	35%
Motivasi Kerja	5	20	25%

Lingkungan Kerja	0	20	0%
Budaya Organisasi	4	20	20%
Kepuasan Kerja	0	20	0%
Kompetensi	3	20	15%
Jumlah	**20**	**20**	**100%**

Sumber: Hasil olah data kuisioner pra penelitian pada PT. Kencana Rodo Juni 2020

Dari data Tabel 1.3 menunjukan bahwa faktor yang paling besar mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan menjadi menurun pada PT. Kencana Rodo adalah variabel kepemimpinan sebanyak 7 dari 20 Responeden atau 35%, Motivasi sebanyak 5 dari 20 responden atau 25% dan budaya organisasi sebanyak 4 dari 20 responden atau 20%. Oleh karena itu dalam penelitian akan fokus pada pengaruh Gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Kencana Rodo.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah insentif, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja, sedangkan menurut penelitian terdahulu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya perusahaan.

1.3. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah dimaksudkan untuk mempermudah dalam menganalisa selanjutnya dan memudahkan pemecahan masalah. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini yaitu meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Kencana Rodo.

1.4. Rumusan Masalah

Penelitian ini diharapkan mampu membantu PT. Kencana Rodo dalam meningkatkan kinerja karyawan berdasarkan gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kencana Rodo?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kencana Rodo?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kencana Rodo?

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Kencana Rodo.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kencana Rodo.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Kencana Rodo.

1.6. Manfaat Penelitian

Berdasarkan permasalahan dan tujuan yang telah diungkapkan sebelumnya, maka manfaat yang diharapkan yaitu:

1. Bagi Perusahaan

   Memberikan masukan bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan serta kualitas pelayanan melalui penerapan gaya kepemimpinan, motivasi kerja, serta budaya organisasi yang tepat bagi PT. Kencana Rodo.
2. Bagi Akademisi

   Memberikan kontribusi bagi pemahaman mengenai pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan objek PT. Kencana Rodo dan dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian lebih lanjut.