

BAB 1

Pendahuluan

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dikatakan asset yang vital dikarenakan tidak bisa dipisahkan hubungan sebuah perusahaan dengan organisasi, dipastikan di dalamnya terdapat elemen manusia sebagai elemen utama dalam sebuah organisasi Maknur dan Wahyuningsih (2018).

Keberhasilan keseluruhan dari lembaga dalam mencapai tujuan strategis sangat bergantung pada tingkat kinerja pegawai pegawai. Kinerja itu sendiri adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (2017). Menurut Rivai dan Sagala dalam Widodo (2017) kinerja adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang yang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Budaya organisasi (*corporate culture*) sering diartikan sebagai nilai-nilai, simbol-simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu organisasi sehingga anggota organisasi merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi yang berbeda dengan organisasi lain Andayani dan Soehari (2019). Budaya organisasi merupakan faktor yang paling kritis dalam organisasi. Efektivitas organisasi dapat ditingkatkan dengan menciptakan budaya yang kuat, yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi yangf berbudaya kuat akan memiliki ciri khas tertentu sehingga dapat memberikan daya tarik bagi individu untuk bergabung.

Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya Junaidi dan Susanti (2019) mengatakan seorang pemimpin harus melakukan berbagai keahlian, pengalaman, kepribadian dan motivasi setiap individu yang di pimpinnya. Gaya kepemimpinan yang efektif di butuhkan dalam suatu pegawai untuk dapat meningkatkan kinerja semua pegawai dalam mencapai tujuan yang telah di tetapkan pimpinan.

PT. Yamaha Music Manufacturing Indonesia merupakan salah satu perusahaan industri terbesar, sehingga memiliki ribuan karyawan dan memproduksi jutaan hasil produksi. Dengan adanya karyawan sebanyak itu tentu memiliki beragam budaya yang berbeda terhadap setiap karyawan, perbedaan tersebutlah yang menciptakan lingkungan kerja yang beragam sesuai dengan gaya kepemimpinan setiap bagian atau departemen yang ada dalam lingkungan kerja tersebut. Dengan berbedanya posisi dan jabatan pada karyawan maka timbulah juga perbedaan pada kompensasi yang mana didalamnya berupa tunjangan, lemburan, dan gaji pokok. Saya memperhatikan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu lingkungan kerja yang harus menyesuaikan dengan gaya kepemimpinan setiap departemen yang berbeda. Gaya kepemimpinan yang demokratis sehingga membuat beragam program kerja sesuai dengan pimpinanya di setiap bagian dan departemenya masing masing. Kompensasi yang memberi semangat dalam bekerja sehingga mempengaruhi keterikatan pada karyawan, seperti lemburan, tunjangan hari raya, dan juga tunjangan hari kerja.

1.2. Perumusan Masalah

Budaya organisasi yang kuat adalah budaya organisasi yang dapat menjadi personal values bagi masing-masing karyawannya. Budaya organisasi tersebut telah mendarah daging dalam diri para karyawan. Sehingga apapun yang dilakukan oleh karyawan dalam pekerjaannya, baik saat karyawan berada di dalam organisasi atau saat di luar organisasi, dapat sesuai dengan norma-norma atau budaya yang dianut oleh perusahaan.

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan ?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan ?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan ?,

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang telah di uraikan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

1. 4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Menambah wawasan tentang manajemen sumber daya manusia terutama yang berkaitan dengan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

2. Bagi perusahaan

Sebagai informasi untuk meningkatkan kompetensi yang tinggi, dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, meningkatkan kinerja karyawan perusahaan.

3. Bagi peneliti selanjutnya.

Dapat sebagai referensi untuk melanjutkan penelitian tentang kompetensi, lingkungan kerja, keterlibatan kerja dan kepuasan kerja karyawan.