

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja karyawan, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan (Dessler, 1992). Setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Berbagai cara bisa dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya diantaranya melalui penguatan dan peningkatan budaya perusahaan dan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan harapan karyawan serta pengembangan karyawan.

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 anggota organisasi tersebut merasa berbeda dengan organisasi lain (Waridin dan Masrurukhin, 2006).

Selanjutnya Waridin dan Masrurukhin (2006) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik (Robins, 1996). Hal ini berarti bahwa setiap perbaikan budaya perusahaan ke arah yang lebih baik akan memberikan kontribusi yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja karyawan.

Untuk mengelola dan mengendalikan berbagai fungsi dalam organisasi agar tetap konsisten terhadap tujuan perusahaan dibutuhkan seorang pemimpin karena pemimpin merupakan bagian penting dalam peningkatan kinerja para pekerja (Bass, 1994 dalam Cahyono 2005). Disamping itu kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan karyawannya akan berpengaruh terhadap

kinerja karyawan. Perubahan lingkungan dan teknologi yang cepat meningkatkan kompleksitas tantangan yang dihadapi oleh perusahaan hal ini memunculkan kebutuhan perusahaan terhadap pemimpin yang dapat mengarahkan dan mengembangkan usaha-usaha bawahan dengan kekuasaan yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi dalam membangun organisasi menuju *high performance* (Harvey dan Brown, 1996 dalam Cahyono, 2005).

Perilaku pemimpin mempunyai dampak signifikan terhadap sikap, perilaku dan kinerja karyawan. Efektivitas pemimpin dipengaruhi oleh karakteristik bawahannya dan terkait dengan proses komunikasi yang terjadi antara pemimpin dan bawahan. Ketidakberhasilan pemimpin dikarenakan pemimpin tidak mampu menggerakkan dan memuaskan karyawan pada suatu pekerjaan dan lingkungan tertentu. Tugas pemimpin adalah mendorong bawahan supaya memiliki kompetensi dan kesempatan berkembang dalam mengantisipasi setiap tantangan dan peluang dalam bekerja (Lodge dan Derek, 1992). Gibson et al (1995), mengemukakan tugas manajemen sumber daya manusia berkisar pada upaya mengelola unsur manusia dengan potensi yang dimiliki sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang puas (*satisfied*) dan memuaskan (*satisfactory*) bagi organisasi. Salah satu tujuan bekerja adalah memperoleh kepuasan kerja.

Dalam mencapai target perusahaan pengembangan sumber daya manusia sangat penting, secara umum pengembangan sumber daya manusia adalah aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan keterampilan sumber daya manusia. Hal ini berfungsi agar sumber daya manusia semakin produktif dalam bekerja. Tujuan dari pengembangan sumber daya manusia adalah menciptakan perubahan positif bagi karyawan.

Penelitian ini mengambil sampel pada karyawan PT Anugerah Citra Sejahtera dengan pertimbangan bahwa produk yang ditawarkan berupa produk properti yang membutuhkan peran sumber daya manusia sebagai faktor yang sangat penting berdasarkan pengakuan beberapa kepala divisi bahwa kinerja beberapa karyawan belum memuaskan. Hasil dari pra survey yang peneliti lakukan juga di PT Anugerah Citra Sejahtera menunjukkan bahwa penelitian mengenai budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia belum pernah ada.

Berangkat dari latar belakang masalah di atas maka peneliti mengambil judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan.”

1.2 Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini mengacu dari latar belakang masalah mengenai belum memuaskannya kinerja beberapa karyawan di PT Anugerah Citra Sejahtera dan belum pernah ada penelitian mengenai budaya organisasi, kepemimpinan dan pengembangan sdm terhadap kinerja karyawan di PT Anugerah Citra Sejahtera.

1. Apakah terdapat pengaruh budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah untuk:

1. Menganalisis dan membuktikan pengaruh budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan.
2. Menganalisis dan membuktikan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
3. Menganalisis dan membuktikan pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat mempunyai kegunaan atau manfaat sebagai berikut:

1. Memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan terutama dibidang manajemen sumber daya manusia.
2. Memberikan tambahan informasi kepada manajemen PT Anugerah Citra Sejahtera tentang kajian budaya perusahaan, gaya kepemimpinan, pengembangan sumber daya manusia dan kinerja karyawan.

3. Memberi masukan bagi perusahaan dalam usaha menanamkan sadar budaya perusahaan pada karyawannya, meningkatkan kualitas kepemimpinan pemimpin dan pengembangan SDM dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.
4. Dapat menjadi acuan bagi penelitian-penelitian berikutnya.
5. Mampu mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.