

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Jumlah karyawan (tenaga kerja) yang melimpah mengharuskan sebuah organisasi untuk berpikir mengenai bagaimana memanfaatkan dan mengoptimalkan kinerja karyawan. Makna kinerja pada karyawan merujuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab sebagai hasil akan diketahui bahwa.

Kinerja karyawan adalah tingkatan keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja karyawan secara umum dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal Prawirosentono dalam Edy Sutrisno (2015:170-173). Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan yang meliputi kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri karyawan. Yang meliputi kepemimpinan, keamanan dan keselamatan kerja, serta budaya organisasi.

Karyawan yang memiliki masalah diluar pekerjaannya berdampak terhadap kinerjanya yang dihasilkan oleh karyawan tersebut. Karyawan tidak dapat konsentrasi penuh dalam menjalankan tanggung jawabnya, begitupun bila karyawan yang memiliki masalah yang terdapat pada perusahaan dimana tempat ia bekerja. Karyawan tersebut dapat mempengaruhi atau menghambat terhadap kinerja karena ia dapat menghasut rekan kerja lainnya.

Dari fenomena tersebut, akan diteliti dengan dari berbagai sumber karyawan perusahaan tersebut yang menilai kurangnya memperhatikannya dan ketegasan dalam memimpin dan memberikan keputusan dalam masalah yang terjadi pada produksi serta karyawan yang tidak diberikan sanksi tegas yang dapat memberikan efek jera bagi karyawan yang kurang pada kedisiplinannya dalam bekerja.

Salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Kepemimpinan. Kepemimpinan mempengaruhi kinerja menurut Wirawan (2014:732), kepemimpinan adalah proses pemimpin menciptakan visi dan mempengaruhi pengikutnya kinerja sumber daya manusia-kinerja singkatan dari kinetika energi-kerja dan padanannya dalam Bahasa Inggris *Performace*. Sedangkan menurut Harsey dan Blanchart (HD. Sudjana, 1992:13) dalam Danang Sunyoto (2015:30). Kepemimpinan adalah setiap upaya seseorang yang mencoba untuk memengaruhi tingkah laku seseorang atau kelompok, upaya untuk memengaruhi tingkah laku ini bertujuan mencapai tujuan perorangan, tujuan teman, atau bersama-sama dengan tujuan organisasi mungkin sama atau berbeda.

Faktor eksternal lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah apa yang di persepsikan karyawan dan cara persepsi itu menciptakan suatu keyakinan, nilai, dan ekspetasi (Jhon M. Ivanchevich, 2006).

Perilaku karyawan tersebut dipengaruhi oleh lingkungan tempat mereka bekerja yang mereka bentuk melalui budaya organisasi, dimana keberadaan budaya dalam suatu organisasi dalam suatu organisasi

diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Budaya organisasi juga disebut budaya perusahaan, yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang telah relatif lama berlakunya, dianut bersama oleh para anggota organisasi (karyawan) sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi (perusahaan). Dalam budaya organisasi terjadi sosialisasi nilai-nilai dan menginternalisasi dalam diri para anggota, menjiwai orang per orang di dalam organisasi. Maka, budaya organisasi merupakan jiwa organisasi dan jiwa para anggota organisasi (Kilmann dkk., 1988) dalam Edy Sutrisno (2015:1).

Permasalahan yang terjadi di budaya organisasi mengakibatkan terjadinya karyawan yang merasakan jenuh berdampak pada kinerja karyawan yang menurun, sebab sistem *rotation* atau pertukaran posisi kerja yang tidak berlaku pada saat bekerja alasannya hanya dikarenakan masa lama ia bekerja dan pengalaman dalam posisi tersebut. Sehingga menimbulkan perasaan tidak nyaman atau tidak menurunnya kinerja hingga perasaan tidak betah akan pekerjaannya sehingga mereka memilih untuk resign.

Permasalahan yang ada pada PT. ESSILOR INDONESIA. Seluruh sumber daya manusia di PT. ESSILOR INDONESIA dituntut untuk terampil dikarenakan tugas yang mereka laksanakan bersifat kritis dan efisien dalam semua berhubungan dengan produktifitas yang mempengaruhi kinerja karyawan. Agar terampil, pekerja diberi kesempatan untuk mengembangkan profesionalismenya dan didorong agar bekerja secara hati-hati dan teliti juga cermat. Peraturan dan kebijakan atasan turut mendorong berkembangnya PT. ESSILOR INDONESIA namun budaya organisasi tersebut tidak membantu menekan tingkat pergantian didalamnya, keluarnya karyawan akan merugikan dan mengganggu kinerja. Selain itu membuat proses kerja di PT. ESSILOR INDONESIA menjadi tidak efektif karena kehilangan karyawan yang berpengalaman sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan atas sebabnya dari kebijakan atasan yang kurang memperhatikan atau kurangnya menerima aspirasi dari bawahannya.

Selain berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan dan budaya organisasi juga memiliki keterkaitan yang erat dengan motivasi kerja, motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi.

Motivasi adalah suatu usaha sadar untuk memengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi (Wahjosumidjo, 1994:178). Dalam kata lain, motivasi yakni rangsangan yang akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktivitas menurut Barelson dan Stainer dalam Danang Sunyoto (2015:10). Hasil penelitian

sebelumnya menemukan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Youseft 2002); Mc Kinnon et al.(2003).

Namun terdapat pula beberapa penelitian empiris yang menemukan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Croosman dan Zaki (2003); Chang dan Lee (2003)).

Maka penelitian tertarik untuk melakukan penelitian kembali dengan judul adalah **“KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN MOTIVASI KERJA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ESSILOR INDONESIA”**.

1.2 Perumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah penulis sebutkan diatas, perumusan masalah yang akan dibahas adalah :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh langsung positif terhadap kinerja karyawan pada PT. ESSILOR INDONESIA ?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja karyawan PT. ESSILOR INDONESIA ?
3. Apakah motivasi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja karyawan pada PT. ESSILOR INDONESIA ?
4. Apakah kepemimpinan berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. ESSILOR INDONESIA ?
5. Apakah budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja karyawan PT. ESSILOR INDONESIA ?

1.3 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini agar lebih fokus dan tidak meluas dari pembahasan yang dimaksud, dalam skripsi ini penulisan membatasi pada ruang penelitian pada Kepemimpinan, Budaya organisasi dan Motivasi kerja pengaruhnya terhadap Kinerja karyawan PT. ESSILOR INDONESIA.

1.4 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.4.1 Tujuan

Adapun tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis, antara kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja (variabel bebas) dengan kinerja karyawan (variabel tetap) sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh langsung positif kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. ESSILOR INDONESIA.
2. Untuk mengetahui pengaruh langsung positif budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. ESSILOR INDONESIA.
3. Untuk mengetahui pengaruh langsung positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. ESSILOR INDONESIA.
4. Untuk mengetahui pengaruh langsung positif kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. ESSILOR INDONESIA.
5. Untuk mengetahui pengaruh langsung positif budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. ESSILOR INDONESIA.

1.4.2 Kegunaan Penelitian

1. Bagi Penulis

Sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana ekonomi pada Universitas Satya Negara Indonesia.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan mengungkapkan masalah yang timbul serta saran-saran untuk memecahkannya, sehingga pada akhirnya dapat memberikan manfaat kepada karyawannya sendiri.

3. Bagi Akademika

Diharapkan dapat bermanfaat sebagai salah satu tambahan informasi dan dapat menjadi acuan dan sumber *literature* untuk penelitian yang berkaitan dengan tentang kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. ESSILOR INDONESIA.