

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah sumber daya yang terpenting pada setiap perusahaan karna sumber daya memegang banyak peran dalam pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karna itu perusahaan sangat perlu untuk mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Hal ini menginginkan suatu hasil dan manfaat yang baik dan dapat mengikuti perubahan serta perkembangan yang terjadi dalam perusahaan. Salah satu tujuan yang dicapai perusahaan adalah mengembangkan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugasnya masing-masing. Pada umumnya karyawan membutuhkan sistem kerja yang baik yang memungkinkan karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dibandingkan sebelumnya.

Kinerja berasal dari pengertian *performance* yang berarti prestasi kerja atau hasil kerja, yang dapat mempunyai makna yang lebih luas bukan hanya hasil tapi bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, (2017:67) kinerja karyawan merupakan seberapa banyak para karyawan memberi kontribusi kepada perusahaan meliputi kuantitas output, kualitas output, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif oleh karyawan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi perkembangan organisasi. Semakin tinggi kinerja karyawan maka tujuan organisasi

akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya apabila kinerja karyawan rendah atau tidak baik maka tujuan akan sulit tercapai dan hasil yang diperoleh tidak sesuai dengan tujuan organisasi.

Pemimpin organisasi dapat mempengaruhi perilaku dengan cara menciptakan sistem dan proses organisasi yang sesuai kebutuhan, baik kebutuhan individu maupun kelompok dan membawa konsekuensi. Pimpinan berkewajiban memberi perhatian sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, serta mengarahkan potensi karyawan di lingkungan agar terwujud volume yang terarah pada satu tujuan.

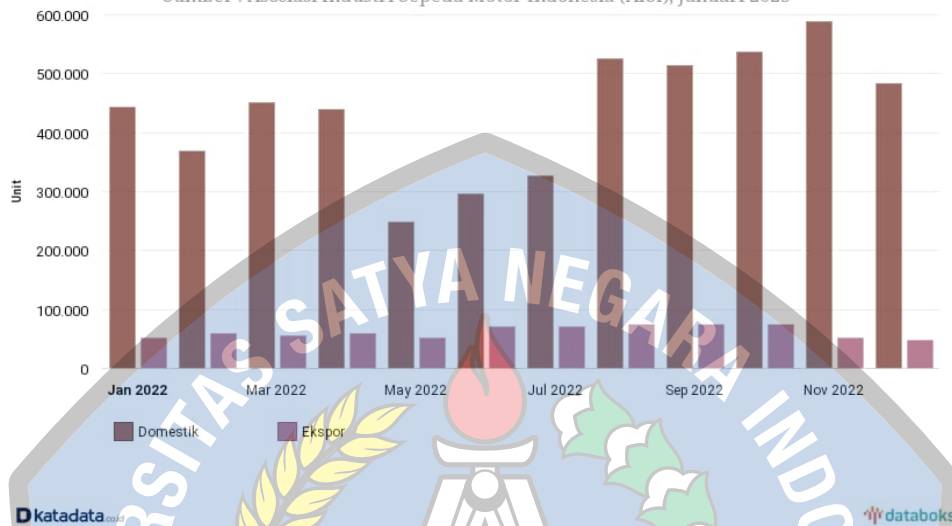
Faktor penting yang harus diperhatikan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah kompetensi dari karyawan itu sendiri, apabila ingin meningkatkan kinerja seharusnya memiliki kompetensi yang sesuai dengan tugas dan pekerjaannya. Setiap individu dalam organisasi tidak lepas juga dari hakekat nilai-nilai budaya yang akhirnya akan bersinergi dengan pangkat organisasi, teknologi, sistem, dan gaya kepemimpinan. Secara relatif terus berlangsung dialami oleh anggota organisasi serta mempengaruhi perilaku setiap anggotanya.

Industri sepeda motor nasional menunjukkan pertumbuhan yang signifikan bahkan mendominasi penggunaan moda transportasi di Indonesia. Bahkan kepemilikan sepeda motor di Indonesia menempati urutan ketiga di Asia. Tingginya minat dan penggunaan sepeda motor karena hemat biaya dan waktu yang fleksibel, selain kebutuhan mobilitas yang lebih tinggi dibandingkan dengan jenis transportasi darat lainnya.

Gambar 1. Volume Penjualan Sepeda Motor Domestik dan Ekspor Nasional

Tahun 2022

Volume Penjualan Sepeda Motor Domestik dan Ekspor Indonesia (Januari–Desember 2022)
Sumber : Asosiasi Industri Sepeda Motor Indonesia (AISI), Januari 2023



Sumber: Asosiasi Industri Sepeda Motor Indonesia (AISI), 2023

Pertumbuhan jumlah kendaraan dari tahun ke tahun semakin meningkat, baik itu kendaraan roda empat mau pun kendaraan roda dua. Hal ini disebabkan karena keberadaan sepeda motor sangat dibutuhkan di masyarakat dan dianggap sebagai alat transportasi yang murah dan cepat. Sepeda motor lebih disukai orang daripada angkutan umum karena banyak alasan, termasuk kecepatan yang lebih tinggi (mobilitas tinggi), kemampuan untuk pergi dari rumah ke tempat tujuan (aksesibilitas tinggi), sebagai simbol gaya hidup dan status sosial, dapat diuangkan kembali (alat untuk menyimpan kekayaan), dan biaya transportasi yang murah.

PT. Wahana Ottomitra Multiartha,Tbk ialah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pembiayaan untuk sepeda motor dan mobil. Didirikan pada tahun 1982 sebelumnya dengan nama PT. Jakarta Tokyo Leasing. Pada tahun 2000

dengan sejalan transformasi bisnis yang dilakukan mengubah nama menjadi PT. Wahana Ottomitra Multiartha,Tbk.

Dalam menilai kinerja karyawan pada PT. Wahana Ottomitra Multiartha,Tbk Gading Serpong. Peneliti melakukan pra survey yang dilakukan sebanyak 25 responden. Dengan membagikan formulir pra penelitian kepada karyawan dari PT. Wahana Ottomitra Multiartha,Tbk Gading Serpong pada tanggal 27-28 Maret 2023. Dengan mengajukan pernyataan dan berikut hasil sebagaimana pada di bawah ini:

Tabel 1. Hasil Pra Penelitian Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja karyawan pada PT. Wahana Ottomitra Multiartha,Tbk Gading Serpong

No	Faktor-faktor	Hasil
1	Gaya Kepemimpinan	11
2	Lingkungan Kerja	-
3	Disiplin Kerja	1
4	Motivasi Kerja	-
5	Beban Kerja	1
6	Budaya Organisasi	4
7	Kompetensi	7
8	Komunikasi	1
Total		25

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan Tabel 1.1 yaitu hasil dari penyebaran kuisioner pra penelitian, peneliti memperoleh bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Wahana Ottomitra Multiartha,Tbk Gading Serpong yaitu yang pertama Gaya Kepemimpinan, yang kedua Kompetensi, dan yang ketiga Budaya Organisasi. Tentu saja hal ini akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut dan tentunya akan berpengaruh terhadap perusahaan.

Menurut Lilyana, De Yusa, dan Yatami (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam jangka waktu tertentu.

Tabel 2. Hasil Pra Survey variabel Kinerja Karyawan pada PT. Wahana Ottomitra Multiartha, Tbk Gading Serpong

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Sebagai karyawan saya tidak mengabaikan tugas yang diberikan atasan.	21	4
2	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang diterima.	14	11
3	Sebagai karyawan saya selalu inisiatif melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan.	3	22
4	Sebagai karyawan saya kurang teliti dalam mengerjakan tugas yang diberikan.	15	10
5	Pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan standar oprasional perusahaan.	14	11

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2023

Bedasarkan Tabel di atas, bahwa hasil pra survey yang dilakukan pada PT. Wahana Ottomitra Multiartha, Tbk Gading Serpong pada variabel Kinerja Karyawan (Y) memperlihatkan bahwa pernyataan “Sebagai karyawan saya selalu inisiatif melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan” dengan jawaban responden “Ya” sebanyak 3 orang dan “Tidak” sebanyak 22 orang.

Kesimpulan yang dapat dilihat dari jawaban responden yaitu terdapat indikasi atau diduga terdapat masalah pada variabel kinerja karyawan pada PT. Wahana Ottomitra Mltiartha, Tbk Gading Serpong. Hal ini menunjukkan karyawan kurang inisiatif dan harus menunggu perintah untuk melakukan pekerjaan. Hal ini juga menunjukkan bahwa upaya perusahaan dalam membangun kinerja karyawan belum berhasil seperti yang diharapkan.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Menurut, Ansory & Indrasari (2018) Gaya kepemimpinan adalah proses kemampuan untuk mempengaruhi kegiatan kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan proses mempengaruhi aktivitas orang lain untuk mencapai tujuan bersama.

Tabel 3. Hasil Pra Penelitian Variabel Gaya Kepemimpinan pada PT. Wahana Ottomitra Multiartha, Tbk Gading Serpong

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Pemimpin selalu mengawasi bawahan yang bekerja?	15	10
2	Pemimpin selalu memperiotaskan ide dari bawahan?	19	6
3	Pemimpin selalu memerintahkan bawahan?	13	12
4	Pemimpin dan bawahan saling bekerjasama?	14	11
5	Pemimpin selalu memberi bawahan untuk memberikan pendapat?	7	18

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 1.3 di atas, bahwa hasil pra survey yang dilakukan pada karyawan PT. Wahana Ottomitra Multiartha, Tbk Gading Serpong pada variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) memperlihatkan bahwa pernyataan “Pemimpin selalu memberi bawahan untuk memberikan pendapat” dengan jawaban responden “Ya” sebanyak 7 orang dan “Tidak” sebanyak 18 orang.

Kesimpulan yang dapat dilihat dari jawaban responden yaitu terdapat indikasi atau diduga terdapat masalah pada variabel gaya kepemimpinan. Hal ini menunjukkan pemimpin masih kurang memberikan karyawan untuk berpendapat.

Kompetensi juga diidentifikasi menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Setiap karyawan memiliki kemampuan yang berbeda-beda seperti keahlian dan tingkat pendidikan.

Menurut Muhammad Busro, (2018:26) menyatakan bahwa kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki seseorang berupa pengetahuan, keterampilan, dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

Tabel 4. Hasil Pra Penelitian Variabel Kompetensi pada PT. Wahana Ottomitra Multiartha, Tbk Gading Serpong

No	Penyataan	Ya	Tidak
1	Apakah saya dapat mencapai target dengan kompetensi saya?	19	6
2	Apakah saya mampu mencapai target karena kompetensi saya sangat baik?	16	9
3	Apakah saya merasa kompetensi saya dalam bekerja sudah memuaskan karena selalu diasah?	17	8
4	Apakah kompetensi saya dapat saya kembangkan ditempat saya bekerja?	14	11
5	Apakah keahlian yang saya miliki berpengaruh dengan kemajuan perusahaan?	10	15

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 1.4 di atas, bahwa hasil pra survey yang dilakukan pada PT. Wahana Ottomitra Multiartha, Tbk Gading Serpong pada variabel Kompetensi (X₂) pada pernyataan “Apakah keahlian yang saya miliki berpengaruh dengan kemajuan perusahaan” dengan jawaban responden “Ya” sebanyak 10 orang dan “Tidak” sebanyak 15 orang.

Kesimpulan yang dapat dilihat dari jawaban responden yaitu terdapat indikasi atau diduga terdapat masalah pada variabel kompetensi. Hal ini

menunjukkan masih banyak karyawan yang keahliannya tidak sejalan dengan visi misi perusahaan.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja adalah budaya organisasi. Menurut Priansa dan Garnida (2013:77) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai yang dikembangkan dan berlaku suatu organisasi.

Tabel 5. Hasil Pra Penelitian Variabel Budaya Organisasi pada PT. Wahana Ottomitra Multiartha, Tbk Gading serpong

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Apakah setiap karyawan memiliki integritas yang tinggi?	14	11
2	Apakah karyawan sudah melakukan inovasi?	9	16
3	Apakah karyawan memiliki kualitas dan produktivitas yang tinggi dalam bekerja?	16	9
4	Apakah setiap karyawan sudah memberikan pelayanan yang terbaik untuk pelanggan?	19	6
5	Apakah kerjasama dalam tim berjalan dengan baik?	15	10

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 1.5 di atas, bahwa hasil pra survey yang dilakukan pada PT. Wahana Ottomitra Multiartha, Tbk Gading Serpong pada variabel Budaya Organisasi (X₃) pada pernyataan “Apakah karyawan sudah melakukan inovasi?” dengan jawaban responden “Ya” sebanyak 9 orang dan “Tidak” sebanyak 16 orang.

Kesimpulan yang dapat dilihat dari jawaban responden yaitu terdapat indikasi atau diduga terdapat masalah pada variabel budaya organisasi. Hal ini menunjukkan masih kurangnya inovasi dari karyawan sehingga tidak adanya pembaharuan budaya organisasi di PT. Wahana Ottomitra Multiartha, Tbk Gading Serpong.

Disamping terdapat fenomena yang diatas, masih terdapat perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu yaitu:

Penelitian yang dilakukan oleh Riska Nuraini, Nurcholis Setiawan (2023) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Inna Nisawati Mardiani, Yon Darwis Sepdiana (2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Rosmaini, Hasrudy Tanjung (2019) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan Cong King Tambingon, Bennhard Tewal (2019) menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Rivai (2020) menyatakan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Wulan Sari Girsang (2019) menyatakan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena masalah dalam latar belakang penelitian ini dan masih terdapatnya perbedaan hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti mengambil penelitian ini dengan judul:

“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. WAHANA OTTOMITRA MULTIARTHA, TBK GADING SERPONG”

1.2 Rumusan Masalah

Sebagaimana yang telah dijelaskan dilatar belakang, untuk mencapai tujuan penelitian, maka peneliti merumuskan permasalahan yang akan dibahas sebagai berikut:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wahana Ottomitra Multiartha, Tbk Gading Serpong?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wahana Ottomitra Multiartha, Tbk Gading Serpong?
3. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wahana Ottomitra Multiartha, Tbk Gading Serpong?
4. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wahana Ottomitra Multiartha, Tbk Gading Serpong?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Bedasarkan rumusan masalah diatas penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan gaya kepemimpinan, kompetensi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Ottomitra Multiartha, Tbk Gading Serpong.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Ottomitra Multiartha, Tbk Gading Serpong.

3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Ottomitra Multiartha, Tbk Gading Serpong.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Ottomitra Multiartha, Tbk Gading Serpong.

2. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kegunaan sebagai berikut:

a. Bagi peneliti

Penelitian ini sebagai salah satu syarat kelulusan untuk mendapatkan gelar Sarjana Manajemen di Universitas Satya Negara Indonesia.

b. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi dan literature untuk melakukan penelitian selanjutnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan pertimbangan bagi PT. Wahana Ottomitra Multiartha, Tbk Gading Serpong untuk memecahkan permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan khususnya dalam aspek gaya kepemimpinan, kompetensi, dan budaya organisasi yang nantinya akan menjadi masukan bagi perusahaan agar dapat memecahkan suatu masalah khususnya pada bidang Sumber Daya Manusia (SDM) dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.