

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Agar perusahaan tetap eksis maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja setiap karyawannya. Karyawan berperan sebagai sumber potensi untuk menjalankan aktivitas organisasi. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi harus dimanfaatkan secara maksimal, agar mampu memberikan output maksimal juga. Karena setiap perusahaan berkompetisi merebut posisi unggul dalam perekonomian, hal tersebut bisa dicapai bila perusahaan dapat menciptakan gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi yang memicu sumber daya manusia memberikan kinerja yang terbaik.

Manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian kegiatan dalam hal penarikan tenaga kerja, seleksi tenaga kerja, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun tujuan organisasi (Robbins, 1996). Manajemen sumber daya manusia pada umumnya dilakukan untuk memperoleh kinerja karyawan yang setinggi-tingginya, hubungan kerja yang serasi di antara para karyawan dan penyatu paduan sumber daya secara efektif atau efisien dan kerja sama sehingga diharapkan akan meningkatkan

produktivitas kerja (Sunyoto, 2012). Alasan lain mengapa masalah sumber daya dianggap patut mendapat perhatian khusus adalah karena Hal ini menuntut perusahaan ataupun organisasi untuk selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan, demi pencapaian tujuan organisasi.

Mengenai Kinerja Karyawan PT Beegroup Financial Indonesia, dalam membangun tim kerja yang solid dan tahan banting, dibutuhkan kinerja yang baik. Dalam dunia kerja di era 4.0 ini, persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing untuk menjaga kelangsungan perusahaan, untuk itu diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan (Handoko, 2011:3) Kinerja individu menjadi salah satu faktor penting bagi kelangsungan organisasi, karena kinerja merupakan gabungan perilaku dengan prestasi dari apa yang diharapkan dan pilihannya atau bagian syarat-syarat tugas yang ada pada masing-masing individu dalam organisasi (Walman, 2012 dalam Rafiie, 2018). Dalam hal kinerja karyawan, terdapat ketidakstabilan kinerja yang diukur melalui indikator kualitas dalam dimensi *hard skill*, kemudian ketepatan waktu dan kerja sama dalam dimensi *soft skill*, yang berdampak pada performa perusahaan, dalam hal ini, *rating* aplikasi di *Playstore*, *output social media assets*, dan *user engagement* dibandingkan dengan kompetitor. Masalah yang terjadi pada kinerja karyawan di PT Beegroup Financial Indonesia terkait dimensi *hard skill* dengan indikator kuantitas, yaitu perihal keakuratan hasil pekerjaan dan dimensi *soft skill* dengan indikator kerja sama. Karyawan dituntut

untuk menyelesaikan pekerjaan dengan akurat sesuai waktu yang terkadang cukup ketat, namun kriteria tugas (pekerjaan) yang diberikan cukup tinggi, dan pembagian tugas antar karyawan tidak merata, sehingga outputnya kadang menghasilkan beberapa kali revisi baik minor maupun mayor.

Gaya kepemimpinan banyak mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya. Istilah gaya adalah cara yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya. Kepemimpinan di suatu organisasi perlu mengembangkan staf dan membangun motivasi yang menghasilkan tingkat kinerja yang tinggi, maka pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan yang tepat akan memacu semangat dan kegairahan karyawan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Menurut Robbins (2003) faktor kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena kepemimpinan yang efektif memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Secara tidak langsung kepemimpinan ikut menentukan terbentuknya kinerja pegawai. Semakin baik kepemimpinan seseorang terhadap bawahan, maka semakin tinggi pula kinerja bawahannya. Masalah yang terjadi pada gaya kepemimpinan di PT Beegroup Financial Indonesia terkait dimensi kepemimpinan partisipatif dengan indikator keputusan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan, kerap menghasilkan output yang terkadang kurang efisien dari segi user engagement, karena, masih terdapat rasa segan karyawan untuk memberikan saran atas sebuah keputusan yang diambil. Roscahyo dan Prijati

(2013) telah meneliti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, selain gaya kepemimpinan terdapat variabel lain yaitu motivasi. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Guntur Saputro dan Dr. Ir. Hotlan Siagian, M.Sc (2017) dengan hasil gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Dwi Haryanto (2017) menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

Budaya memiliki pengaruh yang berarti pada sikap dan perilaku anggota-anggota organisasi. Banyak bukti yang menggambarkan bahwa suksesnya suatu organisasi disebabkan karena budayanya yang begitu kuat yang membuat organisasi itu lebih percaya diri dan akhirnya menjadi lebih efektif. Pada dasarnya dalam suatu organisasi atau perusahaan, budaya organisasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Dengan adanya budaya organisasi yang baik, diharapkan pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan tepat. PT Beegroup Financial sejauh ini menganut budaya Remote Working, atau kerja jarak jauh, karena karyawan yang berada di Bangalore dan Jakarta. Masalah yang terjadi pada budaya organisasi di PT Beegroup Financial Indonesia terkait dimensi performa dengan indikator anggota selalu mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaannya dan anggota selalu berinovasi untuk menemukan hal-hal baru dan berguna. Seringkali inovasi yang dilakukan karyawan dan kualitas outputnya bertentangan dengan prinsip internal perusahaan, yang mana terkadang perusahaan

masih terlalu eksklusif dan kurang menerima referensi baru.. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anfferney Dallen Mewoh, Riane Johnly Pio, dan Sontje Sumayku (2017) dengan hasil budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Wulan Sari Girsang (2019) menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian tersebut dapat ditemukan adanya research gap atau perbedaan hasil penelitian yang menjadi dasar penelitian ini.

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia (Handoko, 2008). Banyak istilah yang digunakan untuk menyebut motivasi atau motif, antara lain kebutuhan (*need*), desakan (*urge*), keinginan (*wish*), dan dorongan (*drive*). Motivasi memberikan dorongan bagi karyawan untuk memberikan performa terbaiknya demi mencapai tujuan organisasi. Masalah yang terjadi pada motivasi di PT Beegroup Financial Indonesia terkait dimensi kebutuhan untuk berprestasi (*needs of achievement*) dengan indikator kebutuhan untuk mengembangkan kreativitas dan kebutuhan untuk mencapai prestasi tertinggi. Berhubungan dengan masalah inovasi yang kerap terbentur dengan prinsip internal perusahaan, keterbatasan inovasi dapat menjadi penghambat kreativitas karyawan untuk mencapai prestasi tertinggi, baik individual maupun perusahaan. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan Susitiningrum, dkk (2015) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukan hasil yang sama bahwa hubungan hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan menunjukan hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Syariif Ahmad (2019) menunjukkan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian tersebut dapat ditemukan adanya research gap atau perbedaan hasil penelitian yang menjadi dasar penelitian ini.

Adapun data *scoring* karyawan dalam 5 bulan terakhir

Tabel 1.1
Scoring Kinerja Karyawan
PT Beegroup Financial Indonesia
Bulan Mei – September 2020

Bulan	Pencapaian Kinerja	Ekspektasi
Mei	95	100
Juni	90	100
Juli	85	100
Agustus	90	100
September	95	100

Sumber data: PT Beegroup Financial Indonesia

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 DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT BEEGROUP FINANCIAL INDONESIA**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh langsung dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi pada PT. Beegroup Financial Indonesia?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung dan signifikan Budaya Organisasi terhadap Motivasi pada PT. Beegroup Financial Indonesia?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beegroup Financial Indonesia?
4. Apakah terdapat pengaruh langsung dan signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beegroup Financial Indonesia?
5. Apakah terdapat pengaruh langsung dan signifikan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beegroup Financial Indonesia?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh langsung dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi pada PT. Beegroup Financial Indonesia.
- b. Untuk mengetahui pengaruh langsung dan signifikan Budaya Organisasi terhadap Motivasi pada PT. Beegroup Financial Indonesia.

- c. Untuk mengetahui pengaruh langsung dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beegroup Financial Indonesia.
- d. Untuk mengetahui pengaruh langsung dan signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beegroup Financial Indonesia.
- e. Untuk mengetahui pengaruh langsung dan signifikan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beegroup Financial Indonesia.

2. Kegunaan Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

a. Bagi PT. Beegroup Financial Indonesia

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan atau rekomendasi, bagi pihak manajemen PT. Beegroup Financial Indonesia dalam membuat keputusan tentang pengelolaan Sumber Daya Manusia terutama yang berhubungan dengan Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kinerja Karyawan.

b. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk mengaplikasikan teori-teori dan metode penelitian serta menambah pengalaman dan wawasan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) terutama yang berhubungan dengan Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kinerja Karyawan.

c. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai salah satu contoh bentuk pengaplikasian dan pengimplementasian dari hasil studi selama ini dalam kehidupan nyata khususnya di dunia bisnis. Penelitian ini juga memberikan gambaran kepada peneliti tentang permasalahan-permasalahan mengenai manajemen Sumber Daya Manusia yang dihadapi oleh perusahaan yang selanjutnya dapat menjadi pedoman peneliti dalam berkiprah di dunia kerja mendatang. Dan bagi peneliti berikutnya diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk melaksanakan penelitian lebih lanjut mengenai topik ini.

