

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam sebuah organisasi pada era globalisasi saat ini. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian dari dalam suatu kemajuan ilmu pembangunan dan teknologi. Oleh karena itu di era sekarang ini dimana teknologi dan peradaban sudah sangat maju, menuntut sumber daya manusia yang kompeten yang memiliki semangat dan kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individual maupun tujuan organisasional.

Di awal abad ini banyak perubahan terjadi begitu cepat, baik dalam dunia usaha maupun tata pemerintahan. Organisasi maupun perusahaan berusaha mengarahkan dan mendayagunakan segala potensi yang dimiliki untuk mencapai tujuan. Organisasi merupakan satu kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2011: 89). Kemudian menurut Eis Sholeha dan suzy (2009: 94) mengemukakan organisasi adalah perserikatan orang-orang yang usahanya harus dikoordinasikan, tersusun dari sejumlah sub *system* yang saling berhubungan dan saling tergantung, bekerjasama atas dasar pembagian kerja, peran dan wewenang, serta mempunyai tujuan tertentu yang hendak dicapai.

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting bagi sebuah organisasi. Oleh karenanya, keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya. Sumber daya manusia

merupakan salah satu kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena SDM merupakan faktor penentuan dalam pencapaian tujuan yang efektif dan efisien. Douglas dalam Gunawan Laliasa(2012: 101) menjelaskan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja(*job performance*)tinggi.

Penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari kinerja pelaksanaan pekerjaan. Menurut Mathis (2016:113) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan karyawan untuk pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi yang diterimanya. Sehubungan dengan fungsi manajemen manapun, aktivitas manajemen sumber daya manusia harus dikembangkan, dievaluasi, dan diubah apabila perlu sehingga mereka dapat memberikan kontribusi pada kinerja kompetitif organisasi dan individu ditempat kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan dalam bekerja, yaitu kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang berdasarkan atas kecakapan, pengalaman yang bersungguh-sungguh serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Gambaran kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya harus mampu memberikan kinerja secara maksimal terhadap suatu perusahaan, tidak terkecuali pada karyawan PT. Marina Sriharta yang dipercayai untuk menjadi Satuan Pengamanan(SATPAM)di kampus Universitas Trunojoyo Madura (UTM). Satuan Pengamanan (SATPAM) berkontribusi secara sadar baik mulai dari kedisiplinan,penjagaan pengawalan dan pelayanan terhadap civitas akademika

yang sangat ramah dan santun. Contoh yang sangat baik dalam menata keamanan di kampus, seperti mengelola parkir, mengatur akses keluar masuk kampus dan menghormati terhadap seksama tanpa mengenyampingkan tugas dan kewajiban.

Pada tahun 2011 sampai 2014 memenangkan tender selama tiga tahun dalam persaingan menjaga stabilitas kampus Universitas Trunojoyo Madura. PT.Marina Sriharta dipercaya mampu menjaga keamanan fasilitas kampus dari oknum yang sering mencuri inventaris kampus.

Permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pada kondisi nyata di lapangan yang terjadi pada PT.Marina Sriharta yang terindikasi menunjukkan bahwasanya kinerja satpam sehari-hari masih belum optimal. Belum optimalnya kinerja karyawan PT.Marina Sriharta dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan yang cenderung masih belum sesuai dengan SOP (*Standar Operasioanl Procedure*) yang sudah ditetapkan pihak perusahaan karena masih adanya inventaris barang milik kampus yang hilang, kuantitas di setiap ruangan harus dijaga dengan baik sesuai dengan tanggung jawab sebagai satuan pengamanan, selain itu karyawan lebih giat bekerja lagi apabila sudah terjadi kehilangan inventaris barang yang hilang, belum adanya sikap profesionalitas pada diri masing-masing karyawan serta jumlah jam karyawan yang tidak sesuai dengan manajemen perusahaan sebagai contoh standar jam kerja yang ditetapkan yaitu jam 06:30 akan tetapi pada nyatanya karyawan sering terlambat serta saat apel pagi.

Jadi permasalahan kinerja karyawan yang ada pada PT.Marina Sriharta yaitu kurangnya pemahaman, rasa memiliki dari dalam diri dan sikap profesionalitas terhadap perusahaan masih rendah, tidak sesuai dan jam kerja

yang ditetapkan oleh manajer perusahaan, sering terjadi kerancuan dalam bekerja yang tidak sesuai dengan posisi pos yang sudah dibagi. Berdasarkan permasalahan di atas bisa dilihat bahwasanya harapan dan kenyataan tidak sesuai dengan keinginan manajer perusahaan, sehingga menggambarkan kinerja karyawan harus lebih diperhatikan oleh pihak kampus. Salah satu penyebab tidak tercapainya target tersebut bisa diindikasikan dengan perlu adanya perhatian oleh pemimpin bagaimana dengan gaya kepemimpinannya, budaya kerja serta motivasi kerja yang dimiliki karyawan.

Dalam suatu organisasi ada dua pihak yang saling tergantung dan merupakan unsur utama dalam organisasi yaitu pemimpin sebagai atasan dan karyawan sebagai bawahan (Mulyadi dan Rivai, 2014:92). Kepemimpinan merupakan kemampuan dan keterampilan seseorang atau individual yang menduduki jabatan sebagai pimpinan satuan kerja sehingga melalui perilaku positif tersebut dapat memberikan sumbangsih nyata dalam pencapaian tujuan organisasi (Siagian, 2011:22). Gaya kepemimpinan dalam suatu perusahaan merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi modern untuk menghendaki adanya demokrasi dalam pelaksanaan kerja.

Selain itu, gaya kepemimpinan juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerjasama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerjasama dari orang-orang luar kelompok atau organisasi.

Pimpinan dikatakan berhasil apabila dapat menerapkan motivasi, menggerakkan dan memuaskan karyawan pada suatu pekerjaan dan lingkungan tertentu. Salah satu gambaran permasalahan kepemimpinan yang ada

pada PT. Marina Sriharta yaitu kurangnya keikutsertaan pimpinan dalam kegiatan organisasi yang mengakibatkan kurangnya kinerja karyawan. Pemimpin kurang begitu bersosial dan kurang melibatkan karyawan dalam penentuan kebijakan dan pengambilan keputusan, terbukti dilapangan dengan kurangnya pengadaan rapat evaluasi ataupun rapat anggota yang dilakukan langsung antara pimpinan bersama-sama dengan para karyawan.

Permasalahan tersebut tentunya akan mejadi kebiasaan terus menerus apabila pimpinan kurang memperhatikan karyawan mengenai aktivitas kerja dilapangan yang dihadapi oleh karyawan PT. Marina Sriharta yang akan berdampak terhadap perusahaan yang akan menimbulkan lingkungan pada aktivitas kerja. Kemudian akan tumbuh kebiasaan yang memburuk sehingga budaya kerja tidak lagi menjadi kebiasaan yang baik.

Budaya organisasional adalah sistem makna, nilai-nilai dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak dan membedakan organisasi satu dengan organisasi lain (Mas`ud, 2010: 13). Suatu budaya yang kuat merupakan perangkat yang sangat bermanfaat untuk mengarahkan perilaku, karena membantu karyawan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik sehingga setiap karyawan pada awal karirnya perlu memahami budaya dan bagaimana budaya tersebut terimplementasikan.

Adapun pola budaya kerja yang dinilai kurang sehat dapat dilihat dari aktivitas kegiatan sehari-hari seperti tidak kreatif, tidak inovatif, kurang analisis, dan kurang berfikir secara global. Keseluruhan pola kebiasaan tersebut sebagai wujud dari buruknya sistem kerja didalam suatu perusahaan atau organisasi. Disamping itu juga, sebagai akibat dari rendahnya kompetensi dan minimnya

informasi yang diterima oleh SDM, maka diyakini bahwa pencapaian hasilnya juga tidak akan optimal.

Budaya mengikat anggota karyawan menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak. Seiring dengan bergulirnya waktu, budaya pasti terbentuk dalam organisasi dan dapat pula dirasakan manfaatnya dalam memberi kontribusi bagi efektivitas organisasi secara keseluruhan. Budaya kerja merupakan bentuk keyakinan, nilai, cara yang bisa dipelajari untuk mengatasi dan hidup dalam organisasi, budaya kerja itu cenderung untuk mewujudkan oleh anggota organisasi.

Sebuah perusahaan tentunya karyawan dituntut untuk dapat memberikan lonerja terbaik pada perusahaan sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Selain kompetensi, kinerja karyawan bagi karyawan, pegawai ataupun pekerja juga diperlukan agar karyawan dapat memberikan hasil terbaik bagi organisasi ataupun perusahaan.

Sebagai gambaran permasalahan budaya kerja yang ada pada PT.Marina Sriharta yaitu para karyawan yang berperilaku tidak baik antar karyawan Satuan Pengamanan (SATPAM). Sering terjadi kecemburuan sosial ketika salah satu karyawan bertugas untuk mengamankan diwilayah kampus tidak bekerja secara maksimal. Selain itu dengan adanya pemindahan wilayah kerja terhadap karyawan akan mengakibatkan karyawan tersebut tidak bersedia untuk dipindahkan, Sehingga keinginan karyawan untuk bertahan dalam suatu perusahaan mulai terbentuk. Budaya kerja menjadi isu yang sangat penting bagi karyawan disekitarnya dan perusahaan dalam dunia kerja. Hal ini tentunya akan bertampak pada motivasi dalam bekerja.

Kemudian elemen yang bernilai penting dalam organisasi adalah motivasi kerja. Motivasi adalah faktor yang kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja dan meningkatkan kinerja karyawan (Umar,2013: 44). Handoko (2011: 128) menjelaskan bahwa motivasi kerja yaitu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Dengan demikian motivasi merupakan variabel penting, dimana motivasi perlu mendapat perhatian besar bagi organisasi dalam peningkatan kinerja karyawannya.

Sebagai gambar permasalahan yang sering dihadapi oleh komandan PT.Marina Sriharta adalah meneliti bawahannya supaya cara yang paling ampuh untuk meningkatkan dan menggerakkan bawahannya untuk bisa sadar dan bertanggung jawab atas amanah yang diemban oleh komandan dan bawahannya agar menjalankan tugasnya dengan sebaik-baiknya dan yang paling utama yaitu harus mempunyai rasa memiliki perusahaan,karena pada umumnya karyawan pasti memiliki kebutuhan yang berbeda-beda, sehingga atasan atau komandan harus mengerti keadaan bawahannya apa yang dibutuhkan karyawan.

Gaya kepemimpinan, budaya kerja dan motivasi kerja merupakan variabel yang akan menentukan tingkat kinerja karyawan. Beberapa penelitian dibawah ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, budaya kerja dan motivasi kerja. Aspek budaya kerja adalah nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi kedalam perusahaan, sehingga anggota organisasi mampu memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak atau berperilaku(Susanto,2017: 33). Selain itu motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.Sedangkan dihasil pengujian II

menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi mempunyai hubungan yang kuat dan signifikan dengan motivasi kerja dan secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Melihat pentingnya peranan gaya kepemimpinan dan budaya kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan maka penulis terdorong untuk meneliti **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA KERJA MELALUI MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.MARINA SRIHARTA UNIVERSITAS TRUNOJOYO MADURA”**.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas, maka pokok-pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT.Marina Sriharta Universitas Trunojoyo Madura ?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Marina Sriharta Universitas Trunojoyo Madura ?
3. Apakah budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT.Marina Sriharta Universitas Trunojoyo Madura ?
4. Apakah budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Marina Sriharta Universitas Trunojoyo Madura ?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Marina Sriharta Universitas Trunojoyo Madura ?
6. Apakah motivasi memiliki peran sebagai variabel intervening terhadap hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan pada PT.Marina Sriharta Universitas Trunojoyo Madura ?

7. Apakah motivasi memiliki peran sebagai variabel intervening pada hubungan antara budaya kerja dan kinerja karyawan pada PT.Marina Sriharta Universitas Trunojoyo Madura ?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusal masalah yang diajukan dalam peneliti ini, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT.Marina Sriharta Universitas Trunojoyo Madura.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT.Marina Sriharta Universitas Trunojoyo Madura.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya kerja karyawan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT.Marina Sriharta Universitas Trunojoyo Madura.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT.Marina Sriharta Universitas Trunojoyo Madura.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Marina Sriharta Universitas Trunojoyo Madura.
6. Untuk mengetahui apakah motivasi memiliki peran sebagai variabel intervening terhadap hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan pada PT.Marina Sriharta Universitas Trunojoyo Madura.
7. Untuk mengetahui Apakah motivasi memiliki peran sebagai variabel intervening pada hubungan antara budaya kerja dan kinerja karyawan pada PT.Marina Sriharta Universitas Trunojoyo Madura.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk pihak yang berkepentingan. Berikut dijelaskan secara rinci manfaat dari penelitian ini :

1. Bagi Instansi atau Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang dasar yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan, budaya kerja motivasi serta kinerja dan dijadikan sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan.

2. Pada Peneliti

Diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan baik teori maupun praktek dibidang sumber daya manusia khususnya tentang gaya kepemimpinan, budaya kerja, motivasi dan kinerja serta ilmu-ilmu ekonomi lainnya

3. Bagi Pembaca

Diharapkan menambah informasi dan wawasan serta bahan pertimbangan bagi peneliti lain sebagai referensi bagi pihak-pihak berkepentingan terutama tentang gaya kepemimpinan, budaya kerja, motivasi serta kinerja karyawan.

4. Bagi Perguruan Tinggi

Sebagai aplikasi dan ilmu yang telah diperoleh peneliti selama masa perkuliahan agar dapat memperluas wawasan.

