

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

SDM (Sumber Daya Manusia) merupakan suatu usaha kerja atau jasa yang memang diberikan dengan tujuan dalam melakukan proses produksi. Dengan kata lain Sumber Daya Manusia adalah kualitas usaha yang dilakukan seseorang dalam jangka waktu tertentu guna menghasilkan jasa atau barang. (Rosana Nabila Kusnady, 2021). Pengelolaan MSDM melibatkan berbagai macam aspek, termasuk perekrutan dan seleksi pegawai atau karyawan, pengembangan dan pelatihan, manajemen kinerja, manajemen kompensasi, manajemen hubungan karyawan, pengelolaan perubahan dan juga kebijakan prosedur terkait dengan tenaga kerja (Harahap et al., 2023).

Kinerja merupakan hasil kerja seorang pegawai dalam kurun waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti *standard*, target/sasaran atau kriteria yang telah dicapai oleh individu atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya masing-masing, untuk mencapai tujuam organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika (Muis et al., 2018).

Memaksimalkan kinerja karyawan sangatlah penting untuk memberikan manfaat bagi Perusahaan. Hartini (2023) menyatakan bahwa kinerja karyawan

adalah sebuah fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja karyawan yang berkualitas dibutuhkan oleh perusahaan untuk meningkatkan kualitas kerja, agar kinerja tersebut tercapai maka karyawan atau pegawai sebaiknya mendapatkan kepuasan dalam bekerja terlebih dahulu. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh individu atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan, dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang sudah diberikan dalam periode atau jangka waktu tertentu (Lilyana et al., 2021). Buruknya kinerja karyawan dalam suatu organisasi dapat menimbulkan hambatan dalam mencapai tujuan.

Kepemimpinan yang efektif harus memberikan arahan terhadap usaha seluruh karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa kepemimpinan, hubungan antara tujuan pribadi dan tujuan organisasi akan menjadi berat sebelah. Keadaan ini membuat individu berusaha keras untuk mencapai tujuan pribadinya sedangkan organisasi secara keseluruhan menjadi tidak efisien dalam mencapai tujuannya. Kepemimpinan merupakan suatu keterampilan khusus yang dimiliki seorang pemimpin dan bergantung pada berbagai faktor internal dan eksternal. (Supardi & Aulia Anshari, 2022).

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang menginspirasi pengikutnya untuk bekerja keras demi kepentingan organisasi dengan tetap mempertahankan pengaruh yang bersahabat, inspiratif, dan idealis. Hal ini mengarah pada peningkatan keterlibatan karyawan, yang pada

gilirannya mengarah pada peningkatan efektivitas organisasi (Chan et al., 2020). Melalui kepemimpinan transformasional, pemimpin menyampaikan beberapa nilai, antara lain: seperti penekanan kelompok, dukungan dari orang-orang atau pegawai, toleransi terhadap resiko, kriteria pengupahan, dan sebagainya. Kepemimpinan transformasional mempengaruhi kondisi kerja, dan dikaitkan dengan respon karyawan yang sesuai, yang dapat menyebabkan peningkatan kinerja, tetapi juga dapat menyebabkan penurunan kinerja (Pratini & Utama, 2016).

Budaya organisasi mengacu pada semua keyakinan, emosi, perilaku dan simbol yang menjadi ciri suatu organisasi. Artinya budaya organisasi terbentuk secara lebih konkrit sebagai pandangan, cita-cita, keyakinan, perasaan, prinsip, harapan, sikap, norma, dan nilai seluruh anggota organisasi (Pratini & Utama, 2016). Budaya organisasi mengacu pada nilai-nilai yang memandu manusia untuk melaksanakan tugas dan berperilaku dalam perusahaan (Daslim et al., 2023). Budaya organisasi membuat perusahaan sukses, lebih stabil, progresif, dan terbuka terhadap perubahan lingkungannya (Maith, 2015).

Motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat atau gairah seseorang, dengan menimbulkan hasrat serta keinginan tersebut dari dalam diri individu yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan atau keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja (Sitorus, 2020) . Dan menurut (Syukron et al., 2022) motivasi adalah

keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang bertindak karena satu alasan yaitu untuk mencapai tujuan. Jadi, motivasi adalah sebuah dorongan yang diatur oleh tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan. Motivasi dengan kata lain adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

PT. PLN merupakan organisasi publik yang berkewajiban untuk memberikan pelayanan prima berupa penyediaan listrik kepada masyarakat di seluruh wilayah Indonesia. Maka dari itu PT. PLN harus secara otomatis berusaha meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Hal ini merupakan strategi yang baik buat PT. PLN untuk selalu meningkatkan kepuasan pelanggan, dalam melakukan perbaikan kerusakan dengan baik dan cepat, menangani gangguan listrik dengan cepat, dan memberikan pelayanan yang baik ketika masyarakat membayar di loket-loket PLN, dan menangani dengan secepat mungkin apabila terjadi masalah atau gangguan yang menyebabkan pemadaman listrik kepada masyarakat.

Karyawan sebagai sumber daya manusia yang sangat besar perannya dalam menunjang pelaksanaan kegiatan perusahaan sangat perlu untuk diperhatikan oleh pimpinan perusahaan PT. PLN (Persero) wilayah Palu, termasuk pula latar belakang tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kompetensi.

PT. PLN Persero Cabang Palu memiliki rutinitas yang sangat padat, mengakibatkan jarangya interaksi antara pimpinan dan bawahan yang mengakibatkan kinerja karyawan menurun. Budaya kerja pegawai kecenderungannya menunggu instruksi dari pimpinan meskipun tugas-tugas mereka sudah jelas terdelegasi sesuai dengan pekerjaan masing-masing sehingga membuat penyelesaian pekerjaan menjadi lamban. Ini mengindikasikan bahwa hal tersebut belum sesuai dengan budaya organisasi PT. PLN (Persero) Cabang Palu. Dalam hal motivasi, ada beberapa karyawan yang hadir di tempat kerja namun tidak segera menyelesaikan tugas dan kurang termotivasi untuk bekerja dengan semangat yang tinggi. Salah satu permasalahan dalam kinerja tampak melalui pengamatan dari keluhan para pelanggan PLN yang ingin menyampaikan permasalahan mereka kepada *costumer service* namun karyawan menunjukkan kinerja yang kurang baik.

Herawati et al. (2022), Ratnasari et al. (2020) , dan Guo et al. (2014) menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, semakin baik hubungan antara atasan dan bawahan, karyawan dan rekan kerja, serta semakin mendukung lingkungan bisnis perusahaan, maka semakin besar pula rasa sejahtera dalam lingkungan organisasi. Hal ini dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Sazly & Ardiani, 2019) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan. Penelitian lain yang ditemukan oleh (Ade Rio Marta, Kusdi Rahardjo, 2020) bahwa adanya pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan mediasi motivasi kerja. Studi lain yang dilakukan oleh (Al-musadieg et al., 2018) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena dan kesimpangsiuran penelitian terdahulu maka penelitian ini merupakan modifikasi dari Sazly & Ardiani (2019), (Ade Rio Marta, Kusdi Rahardjo, 2020), dan juga penelitian dari (Al-musadieg et al., 2018). Hal yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pada penelitian sebelumnya menggunakan teknik sampel *proportional random sampling* dengan menggunakan rumus slovin dan diperoleh sampel yang sedikit. Modifikasi yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu dengan menggabungkan ketiga penelitian tersebut dan menggunakan variabel mediasi motivasi kerja dengan tujuan agar kinerja karyawan semakin tinggi, sehingga peneliti melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Mediasi Motivasi Kerja”

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan dari latar belakang masalah pada penelitian ini maka rumusan masalah yang akan di teliti pada penelitian ini adalah:

1. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Motivasi Kerja?
2. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja?
4. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
5. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
6. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan variabel Motivasi Kerja?
7. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan variabel mediasi Motivasi Kerja?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja.
2. Menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan.
3. Menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja.
4. Menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.
5. Menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

6. Menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Mediasi Motivasi Kerja.
7. Menganalisis pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Motivasi Kerja.

D. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat diperoleh manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi dunia pendidikan khususnya ilmu Teknologi Pendidikan dalam Kawasan pengembangan khususnya perpustakaan sebagai pusat sumber belajar dan informasi yang dapat memberikan pelayanan prima (*Service Excellence*) kepada pemustaka serta pemanfaatan dan pengembangan media informasi di perpustakaan dalam memberikan kontribusi peningkatan kualitas pembelajaran terutama dalam penyelesaian karya tulis ilmiah.

2. Manfaat praktis

Bagi peneliti diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat sebagai cara mengamalkan ilmu pada waktu kuliah dengan melakukan penelitian dalam rangka menyelesaikan pendidikan serta memberikan pengetahuan kepada peneliti mengenai pemanfaatan sumber daya informasi untuk penyelesaian karya tulis ilmiah mahasiswa di UMY.