

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Saat ini perusahaan menghadapi tantangan persaingan yang semakin berat dengan munculnya pesaing-pesaing baru. Persaingan terberat dihadapi oleh perusahaan yang bergerak di sektor jasa, di mana perusahaan selalu dituntut untuk bisa melihat dan memenuhi kebutuhan konsumen yang berubah-ubah. Oleh sebab itu, karyawan yang merupakan penggerak roda perusahaan harus bisa dimaksimalkan kinerjanya untuk bisa memenuhi dan melayani konsumen dengan baik. hal tersebut tak lepas dari peran pemimpin perusahaan. Sejalan dengan pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi, bahwa manusia merupakan unsur yang paling penting menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya dan dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran instansi/organisasi, Siagian (1995). Peningkatan dan pengembangan karyawan sangatlah penting artinya bagi kinerja perusahaan karena hasil kerja karyawan merupakan perwujudan produktifitas yang mampu dihasilkan perusahaan. Lebih lanjut Siagian (1996) dalam Roziqin (2010) mengemukakan 7 (tujuh) kriteria manfaat dari adanya pengembangan sumber daya manusia, yakni:

1. Peningkatan produktifitas kerja organisasi.
2. Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan.

3. Terjadinya proses pengambilan keputusan yang cepat dan tepat.
4. Peningkatan semangat kerja atau motivasi kerja bagi seluruh tenaga kerja dalam organisasi.
5. Mendorong sikap keterbukaan manajemen organisasi.
6. Memperlancar komunikasi yang efektif bagi seluruh komponen organisasi.
7. Penyelesaian konflik secara fungsional.

Kepemimpinan yang tepat akan berpengaruh terhadap hasil yang akan dicapai organisasi. Pemimpin yang efektif memiliki tugas untuk membawa fungsi atau organisasi yang dipimpinnya untuk dapat mencapai tujuan atau goal yang sudah ditetapkan, Matondang (2008). Kemampuan memimpin perusahaan dan kemampuan pemimpin melihat kebutuhan budaya yang dibutuhkan oleh perusahaan tergantung dari kemampuan pemimpin tersebut. Kualitas individu seorang pemimpin dan budaya yang dibawa oleh seorang pemimpin sangat berperan penting untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kemampuan dalam mengimplementasikan kepemimpinan yang sesuai dengan karakter perusahaan dan kemampuan melihat kebutuhan budaya yang dibutuhkan oleh perusahaan tergantung dari kualitas pemimpin tersebut. Seorang pemimpin yang mampu membaca situasi kondisi di dalam maupun di luar perusahaan sangat penting artinya bagi perusahaan untuk bisa mencapai target tujuan perusahaan. Kebutuhan suatu budaya yang sesuai untuk diterapkan masing-

masing perusahaan berbeda, tergantung kondisi dan kebutuhan perusahaan. Budaya organisasi dapat menjadi faktor dasar dan kunci keberhasilan organisasi dalam meningkatkan produktifitasnya.

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma-norma yang menjadi landasan semua kegiatan didalam perusahaan yang mungkin terjadi tanpa disadari. Budaya organisasi juga memberikan makna bersama sebagai dasar dalam berkomunikasi dan memberikan rasa saling pengertian. Jika fungsi dari sebuah budaya tidak berjalan dengan baik, maka budaya secara signifikan dapat mengurangi efisiensi organisasi. Menurut Mas'ud (2004), Budaya organisasi 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. Kepemimpinan dan budaya organisasi yang dibawa dan diterapkan oleh seorang pemimpin dalam suatu perusahaan dirasakan langsung oleh karyawan. Hal ini tercermin dari kepuasan kerja masing-masing karyawan, karena perasaan kepuasan kerja karyawan akan berdampak langsung pada kinerja yang dihasilkan oleh para karyawan. Pada dasarnya karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan cenderung memiliki kinerja yang tinggi pula dan begitu pula sebaliknya.

Kepuasan kerja merupakan gambaran perasaan karyawan baik positif ataupun negatif. Definisi kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Luthans (1998) adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Kepemimpinan yang tepat, budaya organisasi yang bisa diterima dan kepuasan kerja yang

dirasakan oleh karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut tercermin dari prestasi kerja/ kinerja yang dicapai oleh para karyawan.

Menurut Mangkunegara (2001), kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Erat kaitannya antara kinerja karyawan dengan kinerja perusahaan, sebab tinggi rendahnya kinerja perusahaan merupakan perwujudan dari tinggi rendahnya kinerja karyawan. Seorang karyawan akan menghasilkan kinerja yang tinggi ketika mereka mendapatkan kepuasan kerja, sebab mereka akan bekerja tanpa beban sehingga kinerja yang dihasilkan juga akan maksimal. Pengelolaan untuk mencapai kinerja sumber daya manusia tinggi dimaksudkan guna meningkatkan perusahaan secara keseluruhan, Fuad Mas'ud (2004). Kepemimpinan yang tepat, budaya organisasi yang bisa diterima dan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut tercermin dari prestasi kerja yang dicapai oleh para karyawan. Kinerja/ prestasi kerja merupakan hasil dari sebuah pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

Sejalan dengan pemikiran tersebut maka sangat menarik untuk diteliti bagaimana pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan. Karena kepemimpinan dan budaya organisasi sangat menentukan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan yang akan berdampak positif atau negatif terhadap kinerja para karyawan. Hal tersebut akan dapat dilihat dari kemampuan perusahaan untuk bisa

bersaing dengan perusahaan yang lain, karena kinerja dari para karyawan sangat erat kaitannya dengan hasil atau target yang akan dicapai oleh perusahaan.

Penelitian ini merupakan penyederhanaan dan memodifikasi penelitian yang sudah pernah dilakukan oleh Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno (2008) dengan topik yang diangkat “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan”, studi kasus pada PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ?
2. Apakah kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi dengan kepuasan kerja.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi dengan kinerja karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel mediasi.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian yang akan dilakukan mencakup dua hal:

1. Secara Umum, sebagai sumber referensi bagi pembaca dan kalangan mahasiswa yang akan meneliti di dalam bidang kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan.
2. Secara Praktik, sebagai sumber wacana dan referensi bagi para pemimpin dan manajer suatu perusahaan dalam kegiatan untuk meningkatkan kinerja para karyawannya, karena peningkatan kinerja karyawan bukan hanya memfokuskan pada cara mengarahkan, mempengaruhi dan mengorganisir karyawan tersebut dalam bekerja, namun ada beberapa faktor yang mempengaruhi karyawan dalam bekerja diantaranya adalah budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan.