

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam sebuah instansi Sumber daya Manusia (SDM) adalah sebuah komponen yang harus ada dalam suatu organisasi perusahaan. Sumber daya manusia sangat berperan penting dalam suatu organisasi atau instansi. Maka dari itu setiap organisasi atau instansi sangat perlu mengelolah dan memperhatikan sumber daya manusia (SDM) dengan sebaik baiknya. Karena di dalam organisasi atau instansi tidak hanya dari keunggulan teknologi dan ketersediaan dana saja akan tetapi sumber daya manusia tidak kalah pentingnya sebagai faktor kesuksesan organisasi tersebut. Untuk membentuk sumber daya manusia yang unggul dapat dimulai sejak awal seleksi sampai karyawan mampu menjalankan pekerjaannya dengan hasil yang maksimal. Dengan begitu organisasi atau instansi tersebut mendapatkan manfaat dari sumber daya manusia yang unggul.

Dalam sebuah organisasi atau instansi memiliki berbagai faktor yang mungkin dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan. Dapat disebabkan oleh konflik sesama rekan kerja ataupun Pemimpin dalam organisasi tersebut. Tidak hanya itu Kinerja Karyawan juga bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor dalam lingkungan organisasi tersebut seperti Budaya yang ada, Gaya Kepemimpinan reward atau kompensasi yang diberikan, atau bisa saja karena Komitmen Karyawan terhadap organisasi perusahaan tersebut dan beberapa faktor lainnya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja individu dan perusahaan terutama dalam lingkungan persaingan adalah Budaya Organisasi (Brahmasari dan Siregar, 2008). Schein (2011) menyatakan bahwa Budaya Organisasi adalah seperangkat nilai, keyakinan, dan norma bersama yang memengaruhi cara karyawan berpikir, merasa, dan berperilaku di tempat kerja. Budaya menuntut bagaimana individu berperilaku dan apa yang mereka ikuti dan pelajari. Dalam suatu

organisasi pada hakekatnya adalah interaksi individu-individu sesuai dengan peran dan fungsinya masing-masing untuk mencapai suatu tujuan bersama. Setiap organisasi memiliki budaya yang berbeda, sehingga organisasi selalu unik dan ingin tampil beda. Budaya sangat mempengaruhi iklim kerja dalam suatu organisasi. Budaya Organisasi merupakan perilaku sehari-hari dari nilai-nilai dan tradisi yang melandasi suatu organisasi, dan akan menunjukkan bagaimana karyawan berperilaku, apa yang diharapkan karyawan dari organisasi, dan sebaliknya. Budaya Organisasi yang baik akan memberikan peluang bagi pemimpin yang inovatif untuk bertindak sesuai aturan organisasi yang sesuai dengan kepentingan organisasi (Sukarna Purba, 2009)

Kinerja Karyawan dapat pula berpengaruh dengan Gaya Kepemimpinan yang ada dalam suatu organisasi, jika Gaya Kepemimpinan dalam organisasi baik dapat memberi pengaruh yang baik terhadap karyawannya. Karena keberhasilan sebuah perusahaan tak lepas dari peran pemimpinnya. Kesuksesan sebuah organisasi dapat tercapai jika pemimpinnya efektif. Kepemimpinan adalah perilaku seorang pemimpin untuk memberi pengaruh terhadap bawahannya, agar mau bekerja sama dan produktif dalam mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2002). Tanpa adanya kepemimpinan atau bimbingan, hubungan antara tujuan organisasi dengan hubungan perorangan bisa tidak searah. Hal ini dapat menimbulkan situasi dimana pekerja hanya mementingkan tujuan pribadinya, sedangkan tujuan organisasi diabaikan dan tidak efektif dalam mencapainya, yang akan berujung pada kegagalan organisasi (Junaedi, 2006).

Robins (2001) menunjukkan bahwa pemimpin harus berkomitmen untuk merubah dalam tiga kegiatan yang saling terkait, yaitu: membangun organisasi, memperjelas maksud strategis dan membentuk budaya perusahaan. Pemimpin adalah desainer dalam sebuah organisasi, bertanggung jawab untuk merancang berbagai visi, misi, tujuan, dan nilai-nilai dalam organisasi. Nilai-nilai budaya yang dibentuk oleh pemimpin dapat mempengaruhi setiap aspek organisasi. Bagi seorang

pemimpin yang berurusan dengan kebutuhan penerapan Gaya Kepemimpinan, ia dapat melakukan beberapa proses : menerapkan Gaya Kepemimpinan yang relevan dengan tuntutan situasi, mengdiagnosa situas, memahami Gaya Kepemimpinan atau mengubah situasu agar sesuai Gaya Kepemimpinan. Dengan begitu dapat mendorong timbulnya komitmen atau itikad baik anggota terhadap organisasi.

Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Karyawan sangat diperhatikan secara khusus di banyak perusahaan seluruh Dunia, karena memiliki peran yang sangat penting dalam dinamika Bisnis (Laschinger,2001). Jika seorang karyawan merasa tidak puas dalam bekerja, maka dia akan cenderung memiliki komitmen yang rendah dan akan berusaha mencari pekerjaan ditempat lain yang lebih menjanjikan. Dan jika peluang itu tidak ada, maka dia akan cenderung emosinal dan menutup diri dari organisasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Karyawan merupakan aspek yang sangat penting dalam penentuan masa depan karyawan di organisasi tersebut, apakah akan berhenti atau berkontribusi semaksimal mungkin kepada organisasi.

Tujuan di sebuah organisasi atau perusahaan dapat dicapai secara optimal jika adanya dukungan dari semua pihak yang terlibat dalam organisasi tersebut, baik seorang pemimpin, manejer, ataupun karyawan yang terkait. Perusahaan sangat perlu memperhatikan karyawan yang berkontribusi pada organisasi nya, seperti pemberian balas jasa dalam bentuk apapun agar karyawan merasa dihargai dan menjalankan kerja dengan baik dan optimal serta terbentuknya komitmen yang baik pada organisasi tersebut.

Salah satu usaha yang juga memperhatikan Kinerja Karyawan, Najah Dekor Wedding Organizer juga meletakkan perhatian terhadap fenomena Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Komitmen Karyawan didalam suatu usaha. Sebagai sebuah usaha yang

bergerak dibidang pelayanan dan jasa, Najah Dekor Wedding Organizer selalu berusaha untuk tetap memaksimalkan Kinerja Karyawannya melalui penciptaan Budaya Organisasi yang nyaman, Gaya Kepemimpinan yang sesuai dengan karyawan, serta menciptakan Komitmen Karyawan pada setiap karyawannya. Pada satu tahun belakangan, Najah Dekor Wedding Organizer mengalami penurunan Kinerja Karyawan yang dibuktikan dengan hasil kerja karyawan yang kurang optimal. Penurunan Kinerja Karyawan di duga disebabkan oleh Budaya Organisasi yang mulai tidak dapat diterima karyawan sehingga karyawan merasa tidak nyaman dan memutuskan untuk mengajukan pengunduran diri. Apabaila hal ini dilakukan dan dibiarkan secara terus menerus tentunya akan menyebabkan penurunan kinerja yang signifikan dan juga akan mempengaruhi pendapatan usaha organisasi tersebut. Berdasarkan pemaparan permasalahan diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI”.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang dapat disimpulkan berdasarkan Latar belakang diatas adalah:

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan?
3. Apakah Komitmen Karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan?
4. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Karyawan?
5. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Karyawan?
6. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan dimediasi Komitmen Karyawan?

7. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan dimediasi oleh Komitmen Karyawan ?

C. Tujuan penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan:

1. Menganalisa adanya pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Najah Dekor.
2. Menganalisa adanya pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Najah Dekor
3. Menganalisa adanya pengaruh Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Najah Dekor
4. Menganalisa adanya pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Karyawan Najah Dekor
5. Menganalisa adanya pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Karyawan Najah Dekor
6. Menganalisa adanya pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Najah Dekor dimediasi oleh Komitmen Karyawan
7. Menganalisa adanya pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Najah Dekor dimediasi oleh Komitmen Karyawan

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Sebagai masukan atau bahan acuan kepada perusahaan terkait agar memperhatikan pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Komitmen Karyawan di dalam organisasi untuk meningkatkan Kinerja Karyawan nya lebih baik lagi.

2. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini diharapkan mampu membuka pikiran dan wawasan yang lebih luas lagi tentang Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Komitmen Karyawan di dunia kerja serta pengaruh nya terhadap Kinerja Karyawan.

3. Bagi pengembang teori

Dengan dibuatnya penelitian ini semoga dapat memberikan manfaat dan bahan acuan kepada pengembang teori dalam memahami apa saja yang dapat menimbulkan pengaruh Kinerja Karyawan di perusahaan.