

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Globalisasi serta kemajuan teknologi pada saat ini membuat lingkungan bisnis tidak hanya berjalan dan berubah dengan cepat tetapi juga penuh dengan ketidakpastian. Hal ini menjadi strategi terbaik bagi organisasi untuk merencanakan menghadapi tantangan persaingan bisnis.

Di era globalisasi, persaingan semakin ketat, kemajuan teknologi semakin pesat, organisasi dituntut untuk segera beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis. Apakah suatu organisasi unggul dalam persaingan tergantung bagaimana organisasi beradaptasi dengan perubahan dan menghasilkan kinerja yang memenuhi kemauan pelanggan. Organisasi menciptakan keunggulan bersaing dengan banyak cara, namun pada dasarnya kunci utama keunggulan bersaing adalah kualitas sumber daya manusia.

Terlepas dari bentuk dan tujuan perusahaan, sumber daya manusia merupakan faktor inti perusahaan (Rivai, 2004), oleh karena itu setiap kegiatan sumber daya manusia perlu merencanakan dan memahami apa yang layak dan yang tidak. Dalam lingkungan bisnis yang sangat kompetitif, tantangan pekerjaan terus berubah, hukum terus berubah, dan kebutuhan organisasi terus berubah. Oleh karena itu, sumber daya manusia juga harus terus berubah dan mengikuti laju perkembangan.

Sumber daya manusia yang dibutuhkan saat ini adalah yang memiliki kinerja terbaik untuk tujuan organisasi, karena keberhasilan tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusianya, terutama kinerja pegawai. Kinerja pegawai adalah prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja yang sebenarnya dengan standar kerja yang telah ditetapkan (Dessler, 1992). Informasi tentang kinerja sangat membantu organisasi untuk mengevaluasi keberhasilan tujuan organisasi, sehingga evaluasi kinerja menjadi sangat penting. Penilaian kinerja adalah proses yang digunakan oleh organisasi untuk mengevaluasi kinerja individu pegawai (Simamora, 2004).

Kepemimpinan dan gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi memegang peranan penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Bagaimana pemimpin membangun hubungan dengan pegawai, bagaimana memberi penghargaan kepada pegawai yang berprestasi, bagaimana mengembangkan dan memberdayakan pegawai, sangat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia sebagai bawahan (Wibowo, 2012). Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kemampuan/kecerdasan untuk mendorong beberapa orang (dua orang atau lebih) untuk bersama-sama melakukan kegiatan yang bertujuan untuk tujuan bersama (Robbins, 2006). Dengan kata lain, kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting, karena kinerja pegawai tergantung pada bagaimana pemimpin membimbing bawahannya untuk mencapai tujuan bersama.

Pemimpin memiliki tanggung jawab yang besar dalam organisasi. Dalam sebuah organisasi, manajer selalu menghadapi tantangan yang

berbeda dalam organisasinya, oleh karena itu manajer harus memiliki pemahaman yang baik tentang situasi dan kemampuan untuk menyesuaikan gaya kepemimpinannya secara fleksibel. Mampu beradaptasi dan memenuhi tuntutan situasi saat ini, sehingga bawahan yang dipimpinnya memiliki semangat yang baik dan dapat melaksanakan rencana kerja yang telah ditetapkan.

Selain kepemimpinan, budaya organisasi juga menjadi salah satu faktor penting untuk meningkatkan produktivitas pegawai. Budaya organisasi dapat menciptakan tingkat motivasi tertentu bagi pegawai. Pengembangan organisasi yang lebih baik (Robbins & Judge, 2016). Budaya organisasi sering diartikan sebagai nilai-nilai, simbol-simbol yang dipahami dan diikuti secara umum yang dimiliki oleh suatu organisasi agar para anggota organisasi tersebut merasa seperti keluarga dan menciptakan kondisi bagi para anggota organisasi tersebut untuk berbeda dengan organisasi lainnya, (Ali & Agustian, 2018).

Pencapaian budaya organisasi yang sesuai yang dapat diterapkan pada organisasi memerlukan dukungan dan partisipasi dari seluruh anggota organisasi yang berpartisipasi. Budaya bersama harus memastikan bahwa pegawai merasa nyaman di tempat kerja, menunjukkan komitmen dan loyalitas, dan mendorong pegawai untuk melakukan yang terbaik untuk menciptakan kepuasan pegawai dan terus melakukan yang terbaik.

Kinerja pegawai tidak terlepas dari motivasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diyakini dapat berupa faktor laten dan faktor

motivasi. Motivasi selalu menjadi misteri bagi organisasi. Pemimpin organisasi perlu terus bekerja keras untuk memahami bagaimana motivasi mempengaruhi pegawai. Produktivitas dan pemahaman bagaimana menggunakan motivasi untuk meningkatkan produktivitas untuk meningkatkan produktivitas pegawai.

Banyak upaya telah dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi karena upaya tersebut dapat memenuhi kebutuhan individu (Robbins, 2006). Pegawai yang memiliki motivasi tinggi untuk tujuan organisasi merupakan faktor yang sangat penting dalam pengembangan organisasi.

Seperti yang tadi sudah dijelaskan diatas, bahwa gaya kepemimpinan yang baik dari seorang pemimpin akan berpengaruh baik pada kinerja seorang pegawai. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai ini didukung oleh jurnal dari (Putri & Soedarsono, 2017). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai.

Selain penelitian dari Putri dan Soedarsono, penelitian lain yang mendukung pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai yaitu penelitian dari (Ulfah, 2017) yang hasilnya adalah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun selain dua penelitian tersebut yang menunjukkan hasil yang positif dari gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai, ada juga penelitian yang menunjukkan hasil,

bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yaitu penelitian dari (Kharis, 2015)

Dari penjelasan diatas tentang penelitian terdahulu, maka dapat disimpulkan masih terdapat kesimpang siuran antara pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai. Maka dari itu penulis tertarik untuk meneliti kembali tentang fenomena tersebut. Dalam penelitian ini penulis mengambil judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening”**.

B. Rumusan Masalah Penelitian

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi?
3. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai?
5. Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai?
6. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi?
7. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi?

C. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi .
2. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi.
3. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai.
4. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.
5. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai.
6. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai melalui motivasi.
7. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan bagi penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sebenarnya.

2. Bagi perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan terutama dalam pengelolaan manajemen SDM dan segala

kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.