

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Dunia bisnis menunjukkan kemampuan yang sangat pesat, diikuti dengan munculnya berbagai perusahaan-perusahaan baru yang bergerak pada berbagai bidang. Perusahaan-perusahaan yang ada tersebut selalu berusaha untuk mendapatkan posisi maupun kondisi yang menguntungkan. Kondisi seperti ini akan menimbulkan suatu persaingan yang sangat ketat antar perusahaan yang ada.

Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (*asset*) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik. Keberadaan manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau lembaga dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dari kemajuan ilmu pembangunan dan teknologi, serta ilmu manajemen yang lebih berfokus kepada pengaturan peranan sumber daya manusia didalam suatu organisasi. Sekarang ini dalam teknologi dan peradaban dituntut sumber daya manusia yang kompeten yang memiliki motivasi dan pengalaman kerja yang terampil dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individual maupun tujuan organisasi. Menurut Suwatno dan Tjutju Yuniarsih (2013:1) mengemukakan bahwa, manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (*asset*) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik, jadi MSDM sifatnya lebih strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan

Keberadaan sumber daya manusia didalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya, sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal. Perusahaan dan karyawan merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Jika karyawan berhasil membawa kemajuan bagi perusahaan, keuntungan yang diperoleh akan dipetik oleh kedua belah pihak. Bagi karyawan keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan bagi perusahaan, keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Untuk itu, sumber daya manusia perlu direncanakan, dirumuskan strategi-strategi yang relevan dengan tujuan yang telah ditetapkan, serta konsisten dalam mengimplementasikannya secara kontinyu sehingga dapat meningkatnya prestasi kerja (*job performment*) organisasi dimana sumber daya manusia tersebut berada.

Untuk menciptakan prestasi kerja (*job performment*), dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Menurut Sutrisno (2016:150) memberikan definisi tentang prestasi kerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan-pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu, prestasi kerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Sutrisno (2016:151) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang

dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai tersebut.

Rendahnya prestasi kerja (*job performant*) dipengaruhi oleh sejauhmana seorang karyawan termotivasi dalam pekerjaannya. Motivasi merupakan salah satu alat terbaik untuk meningkatkan prestasi kerja. Menurut Daft (2013:373) Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan yang muncul dari dalam maupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Pihak-pihak yang berkepentingan dan bertanggung jawab akan keberhasilan suatu organisasi perlu memperhatikan motivasi yang ada pada karyawan dalam rangka menggerakkan dan mengerahkan potensi karyawan yang ada ke arah tercapainya prestasi kerja (*job performant*).

Motivasi kerja yang tinggi seringkali terbentuk oleh sejauh mana kepemimpinan yang diterapkan diperusahaan tersebut. Faktor kepemimpinan juga memberikan pengaruh yang kuat terhadap tingginya motivasi dan prestasi kerja. Kualitas dari pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan organisasi.

Menurut Rivai (2014:2) kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikutnya untuk mencapai tujuan dan mempengaruhi kelompok dan budayanya. Seseorang dikatakan sebagai pemimpin apabila dia memiliki seorang pengikut atau bawahan. Peran kepemimpinan yang sangat strategis dan penting bagi pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi, merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk-beluk yang terkait dengan kepemimpinan. Kualitas dari pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan organisasi, demikian juga keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi baik yang

berorientasi bisnis maupun publik, biasanya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin. Begitu pentingnya peran pemimpin sehingga isu mengenai pemimpin menjadi fokus yang menarik perhatian para peneliti bidang perilaku keorganisasian, menyatakan pemimpin mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap keberhasilan organisasi.

Selain faktor kepemimpinan yang berpengaruh terhadap motivasi dan prestasi kerja, budaya organisasi juga memberikan pengaruh terhadap motivasi dan prestasi kerja. Adapun inti dari budaya organisasi itu sendiri meliputi artifak, kepercayaan, norma, nilai dan alasan yang dianut anggota organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut Ismail Nawawi (2013:4) mendefinisikan budaya organisasi adalah bagian yang tak terpisahkan dengan lingkungan internal organisasi, karena keragaman budaya yang ada dalam organisasi sama banyaknya dengan jumlah individu yang ada pada organisasi tersebut. Maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sistem yang dipercaya dan akan mempengaruhi pandangan mengenai suatu pekerjaan karena keragaman budaya yang menuntun perilaku dari anggota itu sendiri.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka judul penelitian ini **“Pengaruh Faktor Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Tahap *Intervening* Pada PT. Pro-Health Int Surabaya”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah seperti yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalah yang akan dibahas oleh penulis adalah :

1. Apakah faktor kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja pada PT. Pro-Health Int Surabaya ?

2. Apakah budaya organisasi memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja pada PT. Pro-Health Int Surabaya ?
3. Apakah faktor kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja pada PT. Pro-Health Int Surabaya ?
4. Apakah budaya organisasi memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja pada PT. Pro-Health Int Surabaya ?
5. Apakah motivasi memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja pada PT. Pro-Health Int Surabaya ?
6. Apakah faktor kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja pada PT. PT. Pro-Health Int Surabaya ?
7. Apakah budaya organisasi memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja pada PT. PT. Pro-Health Int Surabaya ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian permasalahan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh faktor kepemimpinan terhadap motivasi kerja pada PT. Pro-Health Int Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja pada PT. Pro-Health Int Surabaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh faktor kepemimpinan terhadap prestasi kerja pada PT. Pro-Health Int Surabaya.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi kerja pada PT. Pro-Health Int Surabaya.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Pro-Health Int Surabaya.

6. Untuk mengetahui pengaruh faktor kepemimpinan terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja pada PT. Pro-Health Int Surabaya.
7. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja pada PT. Pro-Health Int Surabaya.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari hasil penelitian ini adalah :

1. Aspek Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya pengaruh faktor kepemimpinan, budaya organisasi terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja sebagai tahap *intervening*, bagi para pembaca dan atau yang berminat untuk mengembangkan dan mengaplikasikan penelitian ini dimasa yang akan datang.

2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan mampu mencari pemecahan masalah yang diteliti (*problem solving*), sehingga manfaat penelitian dalam pengembangan ilmu pengetahuan semakin berdinamika. Penelitian ini juga diharapkan dapat berkontribusi dalam memperkaya dan menambah khazanah ilmu pengetahuan.

3. Aspek Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai dasar pengelolaan manajemen sumber daya manusia di PT. Pro-Health Int Surabaya, sehingga diharapkan meningkatkan motivasi kerja dan prestasi kerja di PT. Pro-Health Int Surabaya dapat meningkat sehingga dapat memberi dampak positif terhadap motivasi kerja dan prestasi kerja diperusahaan.