

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era perkembangan industri saat ini, terjadi perubahan yang sangat signifikan dalam dunia bisnis. Dampaknya persaingan bisnis yang terjadi sangat ketat diantara perusahaan-perusahaan, baik dalam lingkungan eksternal maupun lingkungan internal. Lingkungan eksternal dalam perusahaan dipengaruhi oleh perkembangan industri yang global. Sedangkan lingkungan internal dalam perusahaan dipengaruhi oleh salah satu faktor yaitu manajemen dan sumber daya manusia.

Manajemen dalam perusahaan berfungsi untuk merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, serta melakukan pengawasan sumber daya yang dimiliki agar dapat berhasil (Fadude dkk, 2019:32). Keberadaan manusia dalam organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam keberhasilan organisasi atau kinerja sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya.

Sumber daya manusia yang berkualitas dapat mempertahankan dan meningkatkan kualitas kerja yang baik bertujuan agar dapat bersaing dengan perusahaan lain yang sejenis. Peningkatan sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan yang dilaksanakan bersama-sama karyawan dan manajer dengan tujuan mencari nilai tambah dan membawa keberhasilan bagi perusahaan tersebut untuk menghadapi tantangan yang kompetitif. Agar tercapainya keberhasilan perusahaan, maka perusahaan tidak hanya mengandalkan peralatan-peralatan *modern* saja, tetapi tergantung kualitas dan kuantitas kinerja karyawan yang melaksanakan pekerjaan tersebut.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015:95). Seperti yang dikemukakan Rue & Bryan dalam Zarvedi dkk (2016:203) kinerja didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil serta merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi secara berkesinambungan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh tiga faktor yakni kepemimpinan, budaya organisasi dan kompetensi.

Faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah kepemimpinan. Berhasil atau gagalnya perusahaan dalam mencapai suatu tujuan dipengaruhi oleh cara seorang pimpinan. Pada suatu organisasi peran kepemimpinan sangat penting karena kepemimpinan akan memberikan dorongan yang dapat mempengaruhi semangat bagi karyawan dalam melaksanakan tugas. Menurut Kartono dalam Saputri dkk (2018:1131) kepemimpinan mempunyai fungsi sebagai penggerak administrator dan koordinator dari sumber daya manusia, sumber daya alam, semua dana, dan sarana yang disiapkan oleh sekumpulan manusia yang berorganisasi. Oleh karena itu, pemimpin sebagai faktor penting dalam sumber daya yang berfungsi untuk menggerakkan atau mempengaruhi organisasi, agar dapat menciptakan kinerja yang optimal sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Seperti dalam penelitiannya Putri (2018:94) menyatakan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Seorang pemimpin juga harus mampu memproyeksikan kepribadian yang tercermin, antara lain dalam bentuk kesetiaan kepada organisasi, kesetiaan kepada bawahan, melaksanakan tugas dengan baik, disiplin kerja, landasan moral dan etika yang digunakan, kejujuran, perhatian

kepada kepentingan dan kebutuhan bawahan serta berbagai nilai-nilai hidup lainnya yang bersifat positif (Siagian, 2015:104). Seperti yang dikemukakan oleh Widodo dalam Saputri dkk (2018:1131) dalam penelitiannya bahwa untuk mempertahankan penilaian kinerja yang baik dapat dilakukan dengan cara memberikan teladan dan pembinaan yang konsisten serta berkesinambungan. Hal tersebut berarti bahwa perlunya penerapan keteladanan dan pembinaan yang dilakukan oleh seorang pemimpin agar dapat menciptakan kinerja yang baik.

Selain faktor kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, budaya organisasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pada suatu organisasi mutlak diperlukan pemahaman yang tepat tentang cara bertindak dan berperilaku yang bisa diterima bagi organisasi. Para peneliti terdahulu menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja individu, kinerja kelompok dan kinerja organisasi. Menurut Ferry dkk (2020:13) dalam penelitiannya bahwa budaya organisasi sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Selain itu budaya organisasi mempunyai peran yang sangat penting dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota (karyawan) organisasi. Budaya organisasi akan mempengaruhi semua aspek organisasi dan perilaku anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja anggota dan kinerja organisasi (Wirawan dalam Zarvedi dkk, 2020:204). Oleh karena itu budaya organisasi memberi pedoman bagi karyawan dalam pengembangan rasa memiliki jati diri bagi organisasi, sehingga dapat dipakai untuk mengembangkan hubungan pribadi dengan organisasi, membantu stabilitas organisasi sebagai suatu sistem sosial, dan

menyajikan pedoman perilaku sebagai hasil dari norma perilaku yang sudah dibentuk.

Kemudian selain beberapa faktor yang telah disebutkan diatas, faktor lainnya adalah kompetensi. Kompetensi yang dimiliki karyawan harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan pimpinan untuk menghadapi perubahan lingkungan yang terjadi. Kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Sumber Daya Manusia yang berbasis kompetensi dapat meningkatkan kapasitas dan membangun pondasi karena apabila orang-orang yang bekerja dalam organisasi memiliki kompetensi yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, maka dia akan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dari segi pengetahuan, keterampilan maupun mental serta karakter produktifnya. Dengan kepemilikan nilai (*value*) yang kuat, mereka akan selalu siap menghadapi perubahan sesuai dengan tuntutan organisasi tanpa menghilangkan jati dirinya. Menurut hasil penelitiannya Fadude dkk (2019:39) terdapat pengaruh kompetensi secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, kompetensi sangat penting untuk melakukan pekerjaan dalam perusahaan agar dapat terselesaikan dengan tepat.

UD. Cahaya Logam Abadi merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam pengembangan (*developing*), pembuatan (*building*) dan juga perencanaan (*design*) dalam berbagai bentuk aksesoris tiang listrik. Perusahaan ini didirikan sejak tahun 2005 dan sudah mengikuti

perkembangan aksesoris tiang listrik yang ada di Indonesia. UD. Cahaya Logam Abadi merupakan mitra dari beberapa perusahaan besar yang berperan untuk mensuplay kebutuhan akan aksesoris tiang listrik. Perusahaan ini menjual Arm Tiben, JTR-JTM, Klem Tiang Listrik, Klem U, Begel Track, Double Arm.

Peneliti telah mengamati bahwa pada UD. Cahaya Logam Abadi sedang mengalami permasalahan atau kesenjangan dimana menurunnya kinerja karyawan yang disebabkan oleh kepemimpinan yang kurang berperan dalam mempengaruhi atau memberi pengarahan kepada karyawan sehingga menimbulkan budaya organisasi yang kurang baik dengan kompetensi karyawan yang cukup.

Dari uraian diatas, maka penelitian tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UD. CAHAYA LOGAM ABADI DI SIDOARJO”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dan hasil penelitian terdahulu dapat dirumuskan beberapa permasalahan yaitu:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Cahaya Logam Abadi di Sidoarjo?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Cahaya Logam Abadi di Sidoarjo?
3. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Cahaya Logam Abadi di Sidoarjo?

4. Apakah kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Cahaya Logam Abadi di Sidoarjo?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada UD. Cahaya Logam Abadi di Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada UD. Cahaya Logam Abadi di Sidoarjo.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada UD. Cahaya Logam Abadi di Sidoarjo.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada UD. Cahaya Logam Abadi di Sidoarjo.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan dan berhubungan dengan obyek penelitian antara lain:

1. Aspek akademis
  - A. Bagi penulis
    1. Untuk memenuhi syarat mendapatkan gelar sarjana ekonomi pada program studi manajemen.
    2. Sebagai langkah penerapan ilmu pengetahuan yang diperoleh dibangku kuliah yang berupa teori-teori ke dalam suatu kenyataan yang ada dalam perusahaan.

3. Untuk menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis yang berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan UD. Cahaya Logam Abadi di Sidoarjo.

B. Bagi perguruan tinggi

1. Memberi bahan pembelajaran bagi mahasiswa ekonomi manajemen dalam menjalankan suatu usaha.
2. Memberikan masukan bagi pengembangan ilmu di jurusan manajemen sumber daya manusia (MSDM).

2. Aspek pengembangan ilmu pengetahuan

Hasil dalam penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkan khususnya untuk ilmu di bidang sejenis dalam penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

3. Aspek praktis

A. Bagi perusahaan

Sebagai bahan masukan dalam mempertimbangkan pengambilan kebijakan finansial guna meningkatkan kinerja perusahaan.

B. Bagi karyawan

Bagi karyawan agar dapat meningkatkan kinerjanya.