

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Didalam suatu perkembangan ekonomi suatu negara khususnya pada era globalisasi pada saat ini terutama pada sektor ekonomi terus mengalami suatu peningkatan. Hal tersebut menyebabkan terjadinya suatu persaingan yang semakin ketat, sehingga menuntut suatu perusahaan untuk melakukan pengoptimalan sumber daya yang ada pada setiap perusahaan.

Sumber daya manusia yang berkualitas didalam suatu perusahaan merupakan salah satu hal penting yang dapat mendorong suatu perusahaan untuk maju dan berkembang, terutama di tengah persaingan yang semakin ketat. Sumber daya manusia yang baik dan profesional yang memiliki suatu kompetensi dalam bidangnya sangatlah dibutuhkan oleh perusahaan untuk menunjang keberlangsungan suatu tujuan maupun sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi atau perusahaan.

Suatu organisasi pada umumnya meyakini bahwa untuk mencapai suatu keunggulan harus mengusahakan kinerja individual yang setinggi-tingginya, karena pada dasarnya suatu kinerja individu akan mempengaruhi suatu kinerja tim atau kelompok. Faktor-faktornya antara lain:

1. Budaya organisasi yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.
2. Gaya kepemimpinan yang menjadi landasan utama untuk pengambilan keputusan terhadap suatu kebijakan atau aturan pada organisasi atau perusahaan.
3. Pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan sehingga dapat meningkatkan pola pikir dan produktivitas karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan.
4. Prestasi kerja sangat berpengaruh untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan agar tujuan perusahaan tercapai secara efektif dan efisien.

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya dapat di pengaruhi oleh Budaya organisasi. Di mana budaya organisasi merupakan pola, norma, keyakinan, dan nilai-nilai yang berlaku dalam suatu perusahaan, pola, norma, keyakinan dan nilai tersebut dapat mempengaruhi tindakan atau perilaku sumber daya manusia atau karyawan yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan sehingga berimplikasi terhadap kinerja karyawan yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan.

salah satu hasil yang spesifik dari budaya organisasi yang kuat adalah menurunnya tingkat perputaran karyawan. Keharmonisan tujuan yang tercapai antara karyawan dan organisasi melalui budaya akan membangun suatu komitmen, Taurisa dan Ratnawati (2012). Kepuasan kerja juga memiliki hubungan erat dengan komitmen organisasional. Kepuasan kerja merupakan aspek pertama yang dicapai sebelum seorang karyawan memiliki komitmen organisasional, Taurisa dan Ratnawati (2012).

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi aktifitas kelompok yang diatur untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan adalah penggunaan pengaruh dalam perangkat atau situasi organisasi, yang menghasilkan sesuatu yang bermakna dan berdampak langsung pada tujuan-tujuan yang menantang, Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan, Trang (2013).

Semakin berkembangnya dunia industry menyebabkan setiap perusahaan berusaha untuk lebih meningkatkan produktivitasnya agar dapat unggul dalam persaingan global. Untuk itu diperlukan tenaga kerja yang memiliki kinerja yang tinggi. Perkembangan teknologi yang semakin pesat, berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena kurang pahaman para karyawan terhadap perubahan tersebut.

Berbeda dengan mesin, bahan mentah, uang dan metode kerja yang merupakan benda mati yang tidak mengalami sentuhan emosional yang potensial, maka faktor tenaga kerja merupakan alat produksi aktif yang diperlukan untuk menggerakkan faktor- faktor produksi lainnya yang banyak mengalami perubahan. Untuk itu setiap perusahaan berusaha agar para karyawannya mampu untuk dapat memahami perkembangan atau perubahan teknologi yang ada sehingga kinerja mereka akan meningkat.

Salah satu caranya, yaitu dengan mengadakan pengembangan terhadap sumber daya manusia yang dimiliki, pengembangan sumber daya manusia dianggap salah satu cara yang paling efektif dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas perusahaan. Dengan pengembangan sumber daya manusia diharapkan dapat lebih meningkatkan keterampilan teknis dan keahlian profesional karyawan. Namun keberhasilan pelaksanaan program tersebut tidak dapat langsung selama 1 pelaksanaan, melainkan dapat dilihat dari hasil pekerjaan karyawan setelah mengikuti pengembangan sumber daya manusia apakah ada perubahan atau tidak.

Dessler (2011) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Menurut Umar (2012) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, dalam penggerakan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu. Sedangkan Andrew dan Mangkunegara (2013:4) berpendapat bahwa perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja didefinisikan sebagai proses menentukan kebutuhan tenaga kerja dan berarti mempertemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya berintegrasi dengan rencana organisasi. Dari beberapa pendapat diatas, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang di dalamnya

terkandung fungsi – fungsi manajerial dan operasional yang ditujukan agar sumber daya manusia dapat dimanfaatkan seefektif dan seefisien mungkin untuk mencapai sasaran yang ditetapkan. Dengan perencanaan sumber daya manusia dapat menentukan kebutuhan akan tenaga kerja berdasarkan pengembangan, pengimplementasian, dan pengontrolan kebutuhan tersebut yang berintegrasi dengan rencana organisasi agar tercipta jumlah pegawai, penempatan pegawai secara tepat dan bermanfaat secara ekonomis. Salah satu faktor penunjang agar tercapai tujuan suatu perusahaan adalah melakukan penilaian prestasi kerja oleh manajemen terhadap bawahannya. Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu (Sutrisno, 2011:149). Kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi, Trang (2013).

Karyawan yang telah memahami nilai-nilai dalam suatu organisasi akan menjadikan nilai tersebut sebagai kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan di wujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individu dan masing – masing kinerja individu yang baik akan menimbulkan kinerja organisasi atau karyawan yang baik pula.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul : “ **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN, PENGEMBANGAN KARYAWAN DAN PRESTASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PRABHA WIRADEWATA SIDOARJO -JAWA TIMUR** “.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan dijadikan batasan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karyawan dan Prestasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan di PT. PRABHA WIRADEWATA SIDOARJO?
2. Apakah Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karyawan dan Prestasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan di PT. PRABHA WIRADEWATA SIDOARJO?
3. Diantara variabel Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karyawan dan Prestasi Kerja variabel mana yang berpengaruh paling dominan terhadap Kinerja karyawan di PT. PRABHA WIRADEWATA SIDOARJO?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan yang ingin diperoleh dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah faktor Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karyawan dan Prestasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan di PT. PRABHA WIRADEWATA SIDOARJO.
2. Untuk mengetahui apakah faktor Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karyawan dan Prestasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan di PT. PRABHA WIRADEWATA SIDOARJO.
3. Untuk mengetahui variabel mana diantara Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karyawan dan Prestasi Kerja yang berpengaruh paling dominan terhadap Kinerja karyawan di PT. PRABHA WIRADEWATA SIDOARJO.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut :

##### 1. Aspek Akademis

- a. Memberikan kontribusi terhadap Ilmu Pengetahuan tentang kajian Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karyawan dan Prestasi Kerja terhadap Kinerja karyawan.
- b. Memberikan kontribusi terhadap peneliti selanjutnya dalam mengembangkan Ilmu Pengetahuan Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karyawan dan Prestasi Kerja.

##### 2. Aspek Praktis

- a. Memberikan kontribusi terhadap Manajemen guna meningkatkan kinerja karyawan dengan mengendalikan Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karyawan dan Prestasi Kerja.
- b. Memberikan kontribusi terhadap Perusahaan lain yang sejenis dalam meningkatkan kinerja karyawan.

##### 3. Aspek Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis, sekurang-kurangnya dapat berguna sebagai sumbangan pemikiran bagi Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.