

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

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 perbankan yang semakin ketat. Sumber daya manusia yang baik dan profesional yang memiliki suatu kopetensi dalam bidangnya sangatlah dibutuhkan oleh perusahaan untuk menunjang keberlangsungan suatu tujuan maupun sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu instansi (organisasi).

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian organisasi yang menitik beratkan pada unsur sumber daya manusia. Mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya merupakan tugas MSDM. Dalam organisasi, manusia merupakan salah satu faktor yang terpenting, tanpa adanya peran manusia organisasi tidak akan berjalan. Penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi ditentukan manusia yang ada dalam organisasi tersebut. Hal terpenting dari sebuah organisasi atau perusahaan adalah keterlibatan anggotanya secara aktif dan mampu memberikan kontribusi yang konkrit kepada perusahaan. Hal ini sangat menentukan terhadap dinamika perkembangan perusahaan tersebut

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. Disiplin karyawan terhadap kinerja yang sudah ditetapkan pada organisasi atau perusahaan.
2. Komitmen yang telah disetujui oleh karyawan dalam menjalani suatu kinerja pada organisasi atau perusahaan.
3. Pengawasan karyawan terhadap kinerjanya yang dilakukan oleh pihak manajemen pada suatu organisasi atau perusahaan.
4. Motivasi karyawan sangat berpengaruh untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan agar tujuan perusahaan tercapai.

Sumber daya yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki keahlian, berprofesionalitas, produktif dan mampu secara mandiri bersaing dengan sehat di dunia kerja. Menurut Marcana dalam Hao (2013) menyebutkan bahwa: "kualitas kerja adalah wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang dicapai secara efektif dan efisien". Kualitas kerja adalah keandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana mutu yang tinggi, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah dipahami oleh pegawai yang mempunyai tanggung jawab besar terhadap tugas-tugas dan kewajiban yang diberikan, baik tanggung jawab pribadi, sosial, intelektual maupun tanggung jawab moral dan spiritual. Berdasarkan pendapat-pendapat diatas, penulis menyimpulkan bahwa kualitas kerja pegawai merupakan kegiatan pelaksanaan tugas pegawai yang mengacu pada prosedur pencapaian tujuan dalam organisasi tempat dimana ia bekerja dengan memprioritaskan kualitas proses kerja maupun kualitas hasil produk atau jasa bagi pelayanan publik.

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja :

1. Efektifitas dan Efisiensi
2. Otoritas (wewenang)
3. Disiplin
4. Inisiatif

Semua perusahaan hampir menuntut adanya tanggungjawab terhadap para karyawannya. Tanggungjawab ini mengindikasikan adanya kinerja yang baik yang harus dilakukan oleh karyawan sehingga perusahaan bisa maju dan terus mengalami perkembangan. Optimalisasi sumber daya kerja menjadi titik sentral dalam meningkatkan kinerja dari setiap karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia adalah kunci keberhasilan yang sangat penting dalam menghasilkan kinerja yang baik.

Perusahaan tidak semata mata mengejar pencapaian produktivitas kerja yang tinggi tetapi lebih pada kinerja dalam proses pencapaiannya. Kinerja setiap kegiatan dan individu merupakan kunci pencapaian produktivitas. Karena kinerja adalah suatu hasil di mana orang-orang dan sumber daya lain yang ada dalam perusahaan secara bersama-sama membawa hasil akhir yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan. Konsekuensinya, perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki keahlian dan kemampuan yang unik sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Pada hakekatnya faktor yang dapat mempengaruhi besar kecilnya kinerja karyawan menurut Handoko (2010 dalam Hamdiyah, dkk, 2016) adalah motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja. Motivasi menurut Murray (dalam Wijono, 2010: 20) mendefinisikan motivasi sebagai sebuah faktor yang mengakibatkan munculnya, memberi arah dan

menginterpretasikan perilaku seseorang. Motivasi merupakan proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Dalam pengertian ini motivasi dianggap sebagai sesuatu yang menjadi sebab timbulnya perilaku seseorang dalam mencapai tujuannya. Artinya motivasi merupakan sesuatu yang bersumber dari dalam diri karyawan yang bisa dipengaruhi oleh berbagai hal baik dari luar dirinya ataupun dari dalam dirinya.

Abraham Spering (1987 dalam Yanti, dkk, 2015) mengemukakan bahwa *“Motive is defined as a tendency to activity, started by a drive and ended by an adjustment. The adjustment is said to satisfy the motive”*. (Motif didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif).

Keberhasilan suatu perusahaan perbankan dalam menarik kepercayaan nasabah tidak terlepas dari kinerja karyawan yang tinggi. Prestasi tersebut dapat bertahan dan ditingkatkan perlu dilakukan evaluasi dan penelitian terhadap kualitas sumber daya manusia agar kebijakan yang diambil pada masa depan mampu meningkatkan kinerja karyawan dan meminimumkan faktor yang dapat menurunkan kinerja karyawannya

Tujuan organisasi akan dapat dicapai melalui Kinerja yang positif dari karyawan, sebaliknya organisasi akan menghadapi hambatan dalam pencapaian tujuan manakala Kinerja para karyawan tidak efektif, dalam arti tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi. Bagi pimpinan organisasi, Kinerja karyawan menjadi sangat penting karena merupakan tolok ukur bagi keberhasilan dalam mengelola organisasi yang dipimpinnya. Jadi, Kinerja merupakan faktor sentral bagi pekerjaan

manajemen dalam mengelola organisasi, karena itu adalah sangat penting bagi manajemen untuk mengenali dan memahami berbagai aspek yang berkaitan dengan Kinerja karyawan baik dari faktor penyebabnya maupun dari segi faktor akibatnya. Keberhasilan Perusahaan sangat dipengaruhi oleh Kinerja dari karyawan, isu pokok bagi efektifitas organisasi yang banyak mendapat perhatian manajemen organisasi adalah berkaitan dengan Kinerja karyawan. Kinerja merupakan aspek atau komponen yang harus di perhatikan dalam tindakan dari pekerjaan karyawan di Perusahaan.

Permasalahan yang dirasakan pada saat ini adalah sering adanya keluhan dari pemimpin terhadap Kinerja karyawan terutama level Karyawan Produksi yang (dalam hal ini karyawan yang menduduki jumlah paling besar yaitu pada bagian Produksi). Keluhan berkisar sampai dengan 1-2 kali dalam satu minggu sedangkan Perusahaan menginginkan setidaknya 2 kejadian dalam satu bulan, Keluhan yang muncul antara lain :

- a. Hasil Produksi yang menurun dari jumlah target per hari.
- b. Tingkat Efisiensi waktu dan efektifitas dalam bekerja baik yang level bagian produksi dan level administrasi

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi, dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja di PT. Ode Cipta Semesta Kabupaten Sidoarjo”**

1.2 Rumusan Masalah

Untuk mempermudah pembahasan permasalahan yang telah dirumuskan di atas, maka masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Ode Cipta Semesta Kabupaten Sidoarjo?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di PT. Ode Cipta Semesta Kabupaten Sidoarjo?
3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di PT. Ode Cipta Semesta Kabupaten Sidoarjo?
4. Apakah Loyalitas Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di PT. Ode Cipta Semesta Kabupaten Sidoarjo?
5. Apakah Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi, Loyalitas Karyawan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Ode Cipta Semesta Kabupaten Sidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan
4. Untuk mengetahui pengaruh Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja karyawan
5. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya, dan Loyalitas terhadap Kinerja karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat akademis

Bagi perguruan tinggi, diharapkan hasil penelitian ini mampu menjadi dokumen akademik sebagai bahan referensi yang berguna bagi penelitian sejenis yang lain dan juga dapat memberikan informasi yang dibutuhkan sebagai masukan dalam melakukan penelitian lebih lanjut.

2. Manfaat praktis

Memberikan kontribusi pemikiran bagi manajemen Perusahaan PT. Ode Cipta Semesta Kabupaten Sidoarjo untuk memperbaiki Kinerja dan untuk pengembangan, sehingga Kinerja karyawan dapat meningkatkan laba perusahaan.