

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kemajuan dunia industri saat ini menuntut setiap pelaku yang terlibat didalamnya untuk selalu berfikir inovatif dan memiliki semangat kinerja yang tinggi agar dapat bersaing dengan para kompetitor yang ada. Salah satu unsur yang menjadi kunci keberhasilan dari sebuah perusahaan adalah Sumber Daya Manusia (SDM) yang terlibat. Sumber Daya Manusia yang ada di dalam sebuah perusahaan dituntut untuk selalu memberikan kinerja yang terbaik agar dapat mencapai tujuan perusahaan tersebut.

Kinerja dari seorang karyawan tentunya tidak lepas dari dukungan yang diberikan oleh pihak perusahaan, baik dukungan yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung. Setyorini, Maghfiroh & Farida (2012) yang diutip oleh Sina (2013) menyatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam instansi. Namun ada juga faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Gomes (2003) seperti dikutip Mubarak dan Darmanto (2016) secara garis besar perbedaan kinerja disebabkan oleh dua faktor, yaitu faktor individu dan faktor situasi kerja.

Kepemimpinan juga memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap pencapaian tujuan dari sebuah perusahaan. Peran seorang pemimpin dalam memberikan contoh yang dapat dijadikan panutan oleh karyawan yang ada di

bawahnya. Menurut Schein (1992) yang dikutip oleh Sina (2013) menyatakan bahwa dalam dunia bisnis, gaya kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap jalannya organisasi dan kelangsungan hidup organisasi. Dapat dikatakan bahwa dapat tercapainya tujuan utama dari sebuah perusahaan tergantung bagaimana pemimpin dari perusahaan itu sendiri. Pemimpin yang diharapkan disini adalah pemimpin yang dapat memberikan motivasi baik kepada bawahannya dan selalu menjadi motor penggerak yang aktif di perusahaan tersebut

Selain kepemimpinan, budaya organisasi yang ada dalam sebuah perusahaan juga menjadi faktor yang erat kaitannya dengan kinerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan. Budaya kerja merupakan sifat atau karakteristik dari setiap perusahaan yang diterapkan kepada karyawan yang terlibat didalamnya bertujuan untuk meningkatkan produktifitas karyawan lebih tinggi dan dalam hal ini PT Kubota Indonesia memiliki budaya kerja selain untuk meningkatkan kinerja karyawan juga diterapkan untuk kepentingan keamanan dalam bekerja, mengingat perusahaan tersebut bergerak di bidang produksi alat berat jadi sangat rentan terhadap kecelakaan kerja. Karena itu lah budaya kerja disini harusnya bisa diterapkan dengan baik agar kinerja yang dihasilkan juga dapat lebih maksimal.

Menurut Priansa (2014) yang dikutip Gusty dan Andri (2018) disebutkan bahwa Komitmen karyawan merupakan identifikasi rasa, keterlibatan, dan loyalitas yang ditampakkan karyawan terhadap organisasi yang menjadi tempat untuk mengabdikan dan bekerja. Komitmen karyawan ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, dan

juga sebagai dorongan yang kuat untuk mempertahankan dan menjadi bagian penting dari anggota organisasi serta berani melakukan pengorbanan pribadi demi tercapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan di PT Kubota Indonesia, ditemukan beberapa permasalahan yang terjadi. Pertama, terdapat beberapa karyawan yang menyatakan bahwa dalam hasil penilaian kinerja tidak adanya kenaikan kinerja yang signifikan selama beberapa periode penilaian kinerja. Kedua, kurangnya pemahaman yang mendalam mengenai visi dan misi perusahaan oleh setiap karyawan yang menjadikan kinerja perusahaan kurang optimal. Selain itu budaya organisasi yang diterapkan disana dengan kondisi yang mengharuskan menjalankan semua nya sesuai dengan standar yang ada masih sering dihiraukan oleh beberapa karyawan.

Selain dari *Fenomena Gap* yang terjadi, terdapat *Research Gap* dari beberapa penelitian terdahulu. Menurut Mubarak dan Darmanto (2016) disebutkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan baik secara langsung maupun melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening. Sejalan dengan hal tersebut, menurut Fauzi, dkk (2016) menyebutkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan baik secara langsung maupun melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening. Namun hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan hasil penelitian dari Budiono dan Suryani (2016) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya kerja

juga tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian dari Meutia (2017) yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh secara tidak langsung secara negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi juga berpengaruh tidak langsung negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan *Fenomena Gap* yang terjadi, ditambah dengan *Reseach Gap* yang ada, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT Kubota Indonesia)”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan dalam latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah yang ada adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia pada PT Kubota Indonesia
2. Bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia pada PT Kubota Indonesia
3. Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening pada PT Kubota Indonesia

4. Bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening pada PT Kubota Indonesia
5. Bagaimana Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia pada PT Kubota Indonesia

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia pada PT Kubota Indonesia
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap kinerja Sumber Daya Manusia pada PT Kubota Indonesia
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening pada PT Kubota Indonesia
4. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening pada PT Kubota Indonesia
5. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja sumber daya manusia pada PT Kubota Indonesia

1.4 Manfaat penelitian

Manfaat penyusunan Tugas Akhir ini adalah:

a. Bagi Penulis

Sebagai bahan referensi dan menambah pengetahuan dalam bidang manajemen pemasaran khususnya pengembangan wawasan yang berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan PT Kubota Indonesia melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

b. Bagi Almamater

Sebagai tambahan referensi dan informasi yang memberikan gambaran bagi mahasiswa Jurusan Manajemen yang akan menyusun Skripsi.

c. Bagi perusahaan

Dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan manajemen dalam mengambil kebijakan dan dapat dijadikan untuk perbaikan di masa yang akan datang.