

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam suatu organisasi, manajemen sumber daya manusia memiliki peran vital. Baiknya pemanfaatan seseorang akan memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan. Hal tersebut menunjukkan besarnya peran manajemen sumber daya manusia dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

Harapan setiap individu atau seseorang yang diberikan kepercayaan atau pekerjaan disuatu perusahaan tentu saja memberikan kinerja yang memuaskan dan memberikan kontribusi yang baik dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Ruky (2001) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan dalam waktu tertentu yang dipaparkan. Kinerja adalah tolak ukur dari keberhasilan suatu kelompok atau individu dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan berdasarkan tugas dan tanggungjawabnya dan standar yang sudah ditetapkan. Dalam Mangkunegara (2001: 67) kinerja sebagai sebuah konsekuensi dari kuantitas bekerja begitupun kualitas diperoleh seorang karyawan akibat bertugas dan tanggung jawabnya.

Pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan dengan sebuah nilai performa individu. Nilai performa dijadikan bahan perusahaan melihat apakah output dan hasil dari suatu aktifitas sesuai tujuan suatu orgainiasi atau perusahaan. Budaya orgainiasi dan kepemimpinan transformasional menjadi faktor yang berpengaruh pada kinerja karyawan.

Perusahaan yang baik pasti didalamnya terdapat budaya organisasi yang baik pula. Budaya organsasi yakni keyakinan, harkat, asumsi, ataupun kaidah pasti,

adanya kesepakatan, dan para anggota menjalankan di sebuah perusahaan sebagai dasar berperilaku dan penyelesaian masalah organisasi Garnida (2013: 77). Tingginya standar etika dari anggota dengan toleransi resiko terbentuk dari budaya organisasi. Kuatnya budaya dan adanya dukungan terhadap tingginya standar etika akan berpengaruh positif terhadap perilaku kerja karyawan. Dalam perusahaan budaya organisasi merupakan hal penting, karena budaya organisasi yang baik dapat membuat seorang karyawan menjadi nyaman dengan pekerjaan dan suasana kerjanya sehingga kinerja terpengaruh.

Kepemimpinan transformasional jadi aspek esensial suatu perusahaan atau organisasi karena kepuasan kerja, moral, taraf aktivitas kerja, keamanan ataupun taraf performa organisasi atau perusahaan dalam Hani Handoko (2001, 293). Selain budaya organisasi, suatu perusahaan akan dikatakan baik apabila didalamnya terdapat pemimpin yang handal untuk memimpin jalannya aktifitas organisasi demi mencapai kinerja yang baik. Seseorang yang mampu menguasai dan memberikan pengaruh demi tercapai tujuan kepada seseorang lainnya disebut kepemimpinan (Ishak dkk.. 2003).

Selain itu, motivasi dapat berpengaruh pada kinerja seseorang, motivasi yakni ambisi didalam pribadi seorang sehingga menyulut tindakan. Dengan paham tentang motivasi dari karyawan, dapat mendorong meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja muncul karena adanya motivasi, karena motivasi karyawan untuk menghindari hukuman dan mendapat penghargaan atas disiplin kerjanya muncul karena adanya aturan disiplin kerja (Tohardi, 2002).

Perusahaan jasa maupun manufaktur seluruhnya bertujuan untuk menekan biaya yang paling minimal ataupun memperoleh keuntungan yang maksimal. Perusahaan yang bergerak pada bidang bisnis di masa ini sangatlah banyak, sehingga perusahaan mengalami persaingan ketat antar perusahaan yang lain dalam bidang yang sama. Perubahan yang sangat pesat terlihat pada bisnis saat ini sehingga perusahaan harus mampu beradaptasi, cepat dalam melakukan perubahan, mempunyai ketahanan, dan harus perhatian terpusat pada konsumen. Pada saat ini yang paling penting adalah suatu perusahaan harus dapat menjadi mitra yang baik dengan konsumennya ditengah ketatnya persaingan dengan pesaing.

Enno Aldena Amanda (2017) dalam kajiannya membuktikan adanya pengaruh signifikan budaya organisasi dan kinerja SDM. Perbedaan hasil ditunjukkan oleh pangestuti (2009) menyatakan tidak muncul pengaruh signifikan budaya organisasi dan kinerja karyawan.

Menurut Didi Setyo Pambudi (2016) kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja SDM. Perbedaan hasil ditunjukkan Ujang Tri Cahyono (2014) dengan tidak muncul pengaruh positif kepemimpinan transformasional dan kinerja SDM.

Persaingan di dunia bisnis menuntut perusahaan harus bisa memutar otak agar dapat membuat ide-ide baru yang inovatif dan kreatif serta baiknya pengelolaan seseorang pada pencapaian tujuan perusahaan. Kegiatan perusahaan berkaitan erat dengan kegiatan produksi. Untuk memenuhi permintaan pasar perusahaan melakukan kegiatan produksi tersebut. Untuk menjalankan suatu kegiatan produksi harus mempunyai fasilitas-fasilitas untuk membantu proses

produksi tersebut seperti tenaga kerja, mesin, bahan baku dan lain-lain. Apabila perusahaan menggunakan fasilitas-fasilitas tersebut kurang tepat maka target produksi perusahaan tidak akan tercapai dan akan terjadi pemborosan pada biaya produksi. Apabila hal ini terjadi maka muncul suatu masalah dalam mengalokasikan terbatasnya sumber daya manusia.

Sumber daya pada penjelasan diatas yakni individu yang telah mengerahkan tenaga, kreativitas, bakat, pikiran, dan usaha yang dilakukan untuk perusahaan tempat ia bekerja. Suatu perusahaan pasti berusaha agar mendapat karyawan yang mampu bekerja memenuhi target perusahaan atau dapat mencapai target produksi perusahaan.

Delizia Bakery & Cake merupakan toko roti dan kue di Batang Jawa Tengah. Berdiri pada Tahun 2009 Delizia Bakery & Cake mendirikan toko dan kantor pertamanya di Batang JL. Yos Sudarso No.24. Toko ini memiliki 12 cabang yang tersebar di tiga kabupaten, yaitu di Kabupaten Batang, Pekalongan, dan Kendal. Dalam memproduksi kue yang dijual Delizia Bakery & Cake memiliki dua tempat produksi yang terletak di Batang sebagai tempat produksi utama dan di Pekalongan. Total Karyawan yang bekerja pada Delizia Bakery & Cake bagian produksi yaitu 200 orang. Keberhasilan dalam melaksanakan tugas pokok tergantung pada kinerja pegawainya. Semakin baiknya kinerja karyawan maka karyawan dibagian produksi akan memproduksi dengan baik dan karyawan pada bagian marketing akan melayani pelanggan sebaik mungkin.

Tabel 1.1
Target dan Hasil Produksi Delizia Bakery & Cake Tahun 2020

Bulan	Target Produksi	Hasil Produksi	Selisih Produksi
Januari	13500 pcs	13500 pcs	0 pcs
Februari	13500 pcs	13500 pcs	0 pcs
Maret	13500 pcs	12800 pcs	700 pcs
April	13500 pcs	12400 pcs	1100 pcs
Mei	13500 pcs	12400 pcs	1100 pcs
Juni	13500 pcs	11500 pcs	2000 pcs
Juli	13500 pcs	12800 pcs	700 pcs
Agustus	13500 pcs	13200 pcs	300 pcs
September	13500 pcs	13200 pcs	300 pcs
Oktober	13500 pcs	12900 pcs	600 pcs
November	13500 pcs	13300 pcs	200 pcs
Desember	13500 pcs	12500 pcs	1000 pcs

Sumber Data : Delizia Bakery & Cake 2020

Pada tabel diatas menunjukkan target dan hasil produksi Delizia Bakery & Cake pada tahun 2020. Delizia Bakery & Cake memiliki target produksi yang sama dan tidak berubah pada setiap bulannya yaitu 13500 pcs. Pada bulan Januari dan Februari karyawan Delizia Bakery & Cake bagian produksi mampu menyelesaikan target produksinya. Akan tetapi pada bulan Maret sampai dengan Desember target produksi perusahaan tidak dapat dicapai, dimana setiap bulannya mengalami penurunan pada hasil produksi.

Permasalahan kinerja pada Delizia Bakery & Cake yaitu terjadinya penurunan hasil produksi sehingga target produksi tidak dapat tercapai. Berdasarkan pada hasil yang menunjukkan adanya research gap tentang budaya organisasi serta kepemimpinan transformasional pada kinerja SDM dan juga paparan tersebut sehingga judul yang diajukan penulis yakni **“Peningkatan Kinerja SDM Melalui Budaya Organisasi dan Kepemimpinan**

Transformasional dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Delizia Bakery & Cake)”.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang itu, dilakukan penelitian untuk mengamati bagaimana cara meningkatkan kinerja SDM melalui budaya organisasi serta kepemimpinan transformasional dengan variabel intervening yakni motivasi kerja. Sehingga munculah pertanyaan penelitian (*question research*) yang dirumuskan pada penelitian ini :

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan Delizia Bakery & Cake ?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja karyawan Delizia Bakery & Cake ?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja SDM pada karyawan Delizia Bakery & Cake ?
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja SDM pada karyawan Delizia Bakery & Cake ?
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja SDM pada karyawan Delizia Bakery & Cake ?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah itu, tujuan dilakukan penelitian yakni:

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis adanya pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja pada karyawan Delizia Bakery & Cake.
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis adanya pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja pada karyawan Delizia Bakery & Cake.
3. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja SDM pada karyawan Delizia Bakery & Cake.
4. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis adanya pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja SDM pada karyawan Delizia Bakery & Cake.
5. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja SDM pada karyawan Delizia Bakery & Cake.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian yang akan dilaksanakan memperoleh manfaat yakni :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Harapan dalam penelitian dapat memperluas wawasan serta pengetahuan bagi penulis, memperkuat penelitian sebelumnya, dan memberikan kontribusi untuk penelitian-penelitian dibidang manajemen sumber daya manusia.
 - b. Harapan dalam penelitian dapat menyumbang pikiran konseptual dan referensi penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Harapan dalam penelitian menjadi sumbangan pemikiran bagi Delizia Bakery & Cake sebagai bahan informasi dan masukan guna mengambil suatu kebijakan pimpinan Delizia Bakery & Cake untuk meningkatkan kinerja SDM.
- b. Dapat menambah pengetahuan, meningkatkan keterampilan dan kemampuan peneliti tentang faktor yang berhubungan dengan kinerja sumber daya manusia dan menyelesaikan masalahnya.

