

BAB I

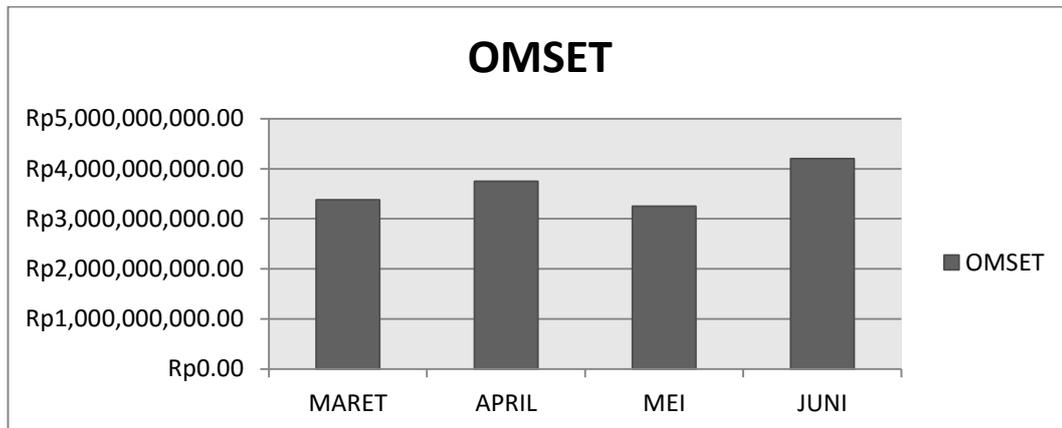
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya yang paling penting dalam setiap perusahaan adalah sumber daya manusia. Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangat penting karena sebagai penggerak utama dari seluruh kegiatan atau aktivitas dalam mencapai tujuan sekaligus untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan eksistensi perusahaan.

PT. Seluler Global Net Cabang Gresik ini adalah perusahaan yang bergerak pada bidang pendistribusian produk PT. Smartfren Telecom Tbk. PT. Seluler Global Net Cabang Gresik ini bertugas untuk penjualan dan pemerataan produk yang dijual oleh PT. Smartfren Telecom Tbk, dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan perusahaan. Menurut Mangkunegara kinerja (2013;67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya.

Bernardin dan Russel dalam Sutrisno (2014;149) kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Berikut ini adalah laporan kinerja Karyawan yang menunjukkan perolehan omset pada Bulan Maret – Juni Di PT. Seluler Global Net Cabang Gresik yang dapat dilihat di gambar 1.1.



Gambar 1.1

Omset Pada Bulan Maret – Juni Di PT. Seluler Global Net Cabang Gresik

Pada gambar 1.1 diatas adalah perolehan omset PT. Seluler Global Net Cabang Gresik periode maret – juni, dapat kita lihat data diatas mengalami peningkatan omset yang diperoleh PT. Seluler Global Net Cabang Gresik, pada bula maret perolehan omsetnya Rp 3.380.000.000 lalu meningkat dibulan april Rp 3.750.000.000, sedangkan di bulan mei perolehan menurun dengan pencapaian omset Rp 3.250.000.000, dan di bila Juni mengalami peningkatan dengan perolehan omsset Rp 4.200.000.000. dapat kita simpulkan dalam periode bulan Maret sampai Juni PT. Seluler Global Net Cabang Gresik memperoleh peningkatan omset.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007;153):

1. Faktor personal/individual, meliputi unsur pengetahuan, ketrampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu pegawai.

2. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada pegawai.
3. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.

Tercapai atau tidaknya tujuan organisasi antara lain sangat bergantung pada kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin. Pengertian tersebut sejalan dengan pandangan Ralp Stogdill. (Soetopo, 2012;209).

Menurut Budi Utomo (2014;15) kepemimpinan merupakan suatu pertumbuhan alami dari orang-orang yang berserikat, untuk suatu tujuan dalam suatu kelompok. Kepemimpinan yang dimaksud sebagai kemampuan seseorang atau pemimpin untuk mempengaruhi perilaku orang lain menurut keinginan-keinginannya dalam suatu keadaan tertentu, PT. Seluler Global Net Cabang Gresik mempunyai kepemimpinan yang cukup baik dengan atasan selalu mendekati diri kepada karyawan dengan tujuan menjalin hubungan yang baik dan mencari problem yang dialami sehingga atasan dapat dengan sigap memberikan solusi dan atasan yang juga mau terjun ke lapangan apabila ada suatu masalah.

Menurut Hasibuan (2013;143) Motivasi adalah pemberiaan daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai

kepuasan. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuatan dari dalam diri seseorang, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi.

Menurut Sutrisno (2014;109) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut, pemberian motivasi yang dilakukan PT. Seluler Global Net Cabang Gresik kepada karyawan dikira masih kurang, karena kebijakan SOP PT. Seluler Global Net Cabang Gresik yang berisi tentang pemberian gaji mengikuti peraturan pemerintah tentang UMR telah menyimpang dari kenyataan yang ada, yang seharusnya PT. Seluler Global Net Cabang Gresik memberikan gaji berdasarkan UMR tahun 2019 kepada karyawan, tetapi PT. Seluler Global Net Cabang Gresik masih memberikan gaji UMR 2018 pada saat ini, selain itu tidak ada pemberian insentif kepada karyawan apabila mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan.

Menurut Davis (2006:29) budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktikkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi sehingga mempunyai volume dan beban kerja yang harus diwujudkan guna mencapai tujuan organisasi.

Mangkunegara (2009;113) yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang

dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal. Budaya organisasi yang dimiliki di PT. Seluler Global Net Cabang Gresik ini selalu mengadakan *technical meeting* setiap hari guna mencari masalah yang dihadapi oleh karyawan, dan sharing bagaimana solusi dari masalah tersebut.

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Seluler Global Net Cabang Gresik”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Seluler Global Net Cabang Gresik?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Seluler Global Net Cabang Gresik?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Seluler Global Net Cabang Gresik?
4. Apakah kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Seluler Global Net Cabang Gresik?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Seluler Global Net Cabang Gresik.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Seluler Global Net Cabang Gresik.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Seluler Global Net Cabang Gresik.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Seluler Global Net Cabang Gresik.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti.

Penelitian ini merupakan sarana untuk memperluas wawasan dan ilmu pengetahuan serta bermanfaat sebagai perbandingan ilmu dan teori yang diterima selama masa perkuliahan dengan praktek dilapangan serta untuk memenuhi salah satu persyaratan akademis untuk memenuhi dalam menyelesaikan studi dan meraih gelar sarjana (S1) di Universitas Muhammadiyah Gresik.

2. Bagi PT. Seluler Global Net Cabang Gresik..

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi pihak manajemen dan akan memberikan pengetahuan dan wawasan yang lebih luas bagi PT. Seluler Global Net Cabang Gresik., khususnya didalam manajemen sumber daya

manusia yang terkait mengenai kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja Karyawan.

3. Bagi Mahasiswa atau Akademisi.

Sebagai bahan referensi untuk menambah wawasan, pengetahuan maupun sebagai bahan penelitian selanjutnya.

