

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Motivasi merupakan sarana untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab karyawan pada pekerjaan yang telah dibebankan kepada mereka. Motivasi menurut Nawawi (2008:187) adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Seorang karyawan haruslah mempunyai motivasi yang cukup tinggi agar kinerjanya berjalan baik. Selain motivasi untuk mengelola dan mengendalikan berbagai fungsi sub sistem dalam perusahaan agar tetap konsisten dengan tujuan perusahaan dibutuhkan seseorang pemimpin karena kepemimpinan merupakan bagian penting dalam peningkatan kinerja para karyawan.

House (dalam Racmawati dan Rina, 2009:68) menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki dampak yang signifikan terhadap sikap karyawan. Efektivitas seorang pemimpin akan sangat dipengaruhi oleh karakteristik bawahannya. Perilaku pemimpin pada dasarnya terkait dengan proses pertukaran yang terjadi antara pemimpin dan bawahannya.

Seorang pemimpin harus dapat memunculkan motivasi, menggerakkan dan memuaskan karyawan pada suatu pekerjaan dan lingkungan tertentu. Dengan demikian selain motivasi dan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan pula suatu organisasi yang memiliki budaya untuk mengatur bagaimana anggota- anggotanya bertindak.

Organisasi juga merupakan suatu sistem yang saling mempengaruhi satu sama lain apabila salah satu dari sub sistem tersebut rusak, maka akan

mempengaruhi sub-sub sistem yang lain. Sistem tersebut dapat berjalan dengan baik jika individu-individu yang ada di dalamnya berkewajiban melaksanakan tanggung jawab sebagaimana yang telah ditetapkan.

Sumber Daya Manusia (karyawan) merupakan unsur yang sangat strategis dalam menentukan sehat tidaknya suatu organisasi. Pengembangan SDM yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan yang mutlak terutama untuk masa depan organisasi. Dalam kondisi lingkungan tersebut, manajemen dituntut untuk mengembangkan cara baru untuk mempertahankan pegawai pada produktifitas tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi maksimal pada organisasi.

Manajemen sumber daya manusia merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas manusia, dengan memperbaiki sumber daya manusia, meningkatkan pula kinerja dan daya hasil organisasi, sehingga dapat mewujudkan pegawai yang memiliki disiplin dan kinerja yang tinggi sehingga diperlukan pula peran yang besar dari pimpinan organisasi. Di mana budaya organisasi berfungsi untuk menghubungkan para anggotanya sehingga mereka tahu bagaimana berinteraksi satu sama lain.

Budaya organisasi merupakan suatu pola dari asumsi - asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi bisa mengatasi, menanggulangi permasalahan yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integritas internal yang sudah berjalan dengan cukup baik sehingga perlu diajarkan dan diterapkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berteman dengan mereka tersebut (Nawawi Uha, 2013:44). Akan tetapi peran budaya

organisasi kurang disadari dan dipahami oleh kebanyakan orang pelaku organisasi di Indonesia, terutama pemilik dan agents yang dipercaya untuk mengelola organisasi. Karena banyaknya masalah yang berhubungan dengan ketenagakerjaan akhir - akhir ini menunjukkan bahwa kesadaran manajemen terhadap peran strategis dan implementasi budaya organisasi dalam perusahaan masih lemah dan sangat mengkhawatirkan.

Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Menciptakan kinerja kerja yang baik tidak mudah karena kinerja yang baik dapat tercipta jika terdapat variabel-variabel yang mempengaruhinya antara lain motivasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi Amaliyah (2010). Motivasi, kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Brahmasari dan Suprayetno (2008).

Pada perusahaan PT. Semen Indonesia khususnya bagian Pengelolaan Persediaan perlu adanya tenaga-tenaga profesional dan bekerja dengan baik untuk dapat mencapai tujuan perusahaan secara maksimal, namun yang terjadi pada kinerja karyawan PT. Semen Indonesia bagian Pengelolaan Persediaan masih belum optimal seperti apa yang di harapkan perusahaan. Hal tersebut terbukti dengan tidak stabilnya hasil kerja karyawan yang menyebabkan list pekerjaan tidak terlaksana sesuai target. Karyawan bagian Pengelolaan Persediaan PT Semen Indonesia masih banyak yang kurang sadar akan pentingnya persediaan itu sendiri. Hal tersebut bisa saja di karenakan para karyawan yang berada di bagian pengelolaan persediaan berasal dari pendidikan yang berbeda dan memiliki motivasi kerja yang berbeda pula. Selain itu di PT Semen Indonesia bagian

Pengelolaan Persediaan gaya kepemimpinan dan budaya organisasinya belum berjalan dengan maksimal sehingga setiap karyawan masih mengerjakan lebih dari satu pekerjaan (*double job*), yang hasilnya kurang maksimal. Oleh karena itu untuk menyikapi fenomena tersebut perlu adanya tindak lanjut dari organisasi sebagai upaya agar kemampuan yang dimiliki karyawannya tidak statis akan tetapi berkembang secara dinamis. Salah satunya yaitu dengan adanya pelatihan motivasi, kepemimpinan dan budaya organisasi baik karyawan ataupun pimpinan. Program tersebut sebagai upaya untuk menjaga stabilitas organisasi dan meningkatkan kinerja karyawan sehingga meningkatkan hasil produktivitas yang sesuai dengan visi misi perusahaan.

Disamping itu Oktaviani (2011) dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi secara langsung berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mirota Kampus di Yogyakarta. Oktaviani menemukan motivasi secara tak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Mirota Kampus di Yogyakarta, dengan koefisien *indirect effect* sebesar 0,092 (positif). Ini berarti bahwa bila Motivasi meningkat maka hal ini akan meningkatkan Kepuasan Kerja yang kemudian akan meningkatkan Kinerja karyawan dan sebaliknya menurunnya motivasi akan menurunkan Kepuasan Kerja yang kemudian akan menurunkan Kinerja karyawan.

Sedangkan kepemimpinan dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur didalam kelompok atau organisasi untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi tersebut. Cara alamiah mempelajari kepemimpinan adalah dengan

melakukanya dalam kerja dengan praktik. Dalam hal ini diharapkan pemimpin sebagai bagian dari peranya memberikan pengajaran / instruksi.

Selain kepemimpinan, budaya organisasi juga mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian Gogy Bara Kharisma (2013) menyebutkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja yang artinya budaya organisasi yang ada di perusahaan tersebut memiliki pengaruh yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya. Secara keseluruhan budaya organisasi berada dalam kriteria baik, namun ada satu indikator yang masuk dalam kriteria rendah yaitu control atau pengawasan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka judul penelitian adalah **“ Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pengelolaan Persediaan PT. Semen Indonesia “.**

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi berpengaruh pada kinerja karyawan bagian Pengelolaan Persediaan PT. Semen Indonesia?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh pada kinerja karyawan bagian Pengelolaan Persediaan PT. Semen Indonesia?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh pada kinerja karyawan bagian Pengelolaan Persediaan PT. Semen Indonesia?
4. Apakah motivasi, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian Pengelolaan Persediaan PT. Semen Indonesia?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang ada, penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan bagian Pengelolaan Persediaan di PT. Semen Indonesia.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bagian Pengelolaan Persediaan di PT. Semen Indonesia.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan bagian Pengelolaan Persediaan di PT. Semen Indonesia.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan bagian Pengelolaan Persediaan di PT. Semen Indonesia.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk memberikan masukan dalam rangka meningkatkan motivasi, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan bagian Pengelolaan Persediaan di PT. Semen Indonesia.

2. Bagi Perguruan Tinggi

Penelitian ini dapat memberikan informasi secara tertulis maupun sebagai referensi mengenai pengaruh motivasi, kepemimpinan dan budaya organisasi bagian Pengelolaan Persediaan di PT. Semen Indonesia.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai pengaruh motivasi, kepemimpinan dan budaya organisasi dalam menambah pengetahuan dan motivasi diri.