

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu tolak ukur pengendali keberhasilan suatu perusahaan. Peran SDM cukup penting dalam kegiatan perusahaan untuk mencapai tujuan, agar dapat melakukan perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian SDM dalam suatu organisasi secara efektif dan efisien (Catio, 2020). SDM perlu dikelola secara profesional agar dapat berkompentensi. Pengelolaan dan pendayagunaan SDM dikembangkan agar mencapai tujuan organisasi dan pengembangan karyawan.

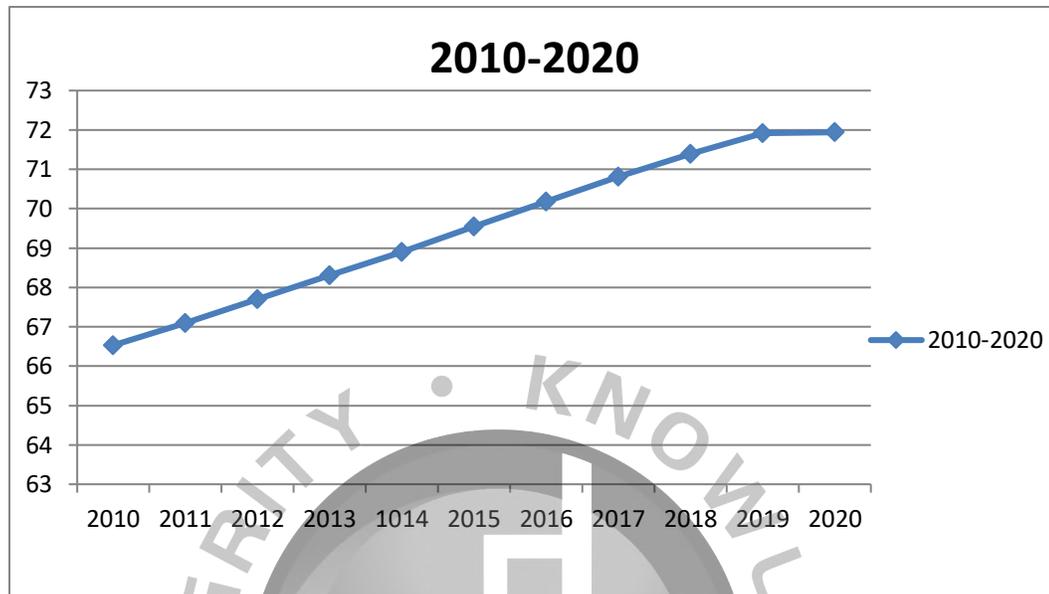
Dilihat dari laporan pada Bank Dunia atau *World Bank*, kondisi tersebut merupakan tantangan sekaligus sebagai modal untuk meningkatkan kemampuan SDM agar paling tidak setara dengan negara tetangga ASEAN. Dalam laporan *Human Development Report* tahun 2019 yang dirilis oleh *United Nations Development Programme* (UNDP) Indonesia berada pada peringkat ke-107 (<https://litbang.kemendagri.go.id/>). Namun, capaian ini masih rendah jika dibandingkan dengan negara ASEAN lainnya seperti Singapura, Brunei Darussalam, Malaysia, dan Thailand.

Tabel 1. 1 – Human Development Index Ranking Negara ASEAN 2020

No.	Negara ASEAN	HDI	Ranking Dunia
1.	Singapura	0.938	11
2.	Brunei Darussalam	0.838	47
3.	Malaysia	0.810	62
4.	Thailand	0.777	79
5.	Filipina	0.718	107
6.	Indonesia	0.718	107
7.	Vietnam	0.704	117
8.	Laos	0.613	137
9.	Myanmar	0.583	147
10.	Kamboja	0.581	146

Sumber: UNDP *Human Development Index Ranking* (2020)

Sedangkan dalam laporan Badan Pusat Statistik tahun 2020, Index Pembangunan Manusia (IPM) Indonesia pada tahun 2018 mencapai 71,39. Angka ini meningkat sebesar 0,53 dibandingkan tahun 2017 (<https://www.bps.go.id/>). Namun, dari data menunjukkan secara umum Indeks Pembangunan Manusia (IPM) terus mengalami peningkatan selama periode tahun 2010 hingga 2020.



Gambar 1. 1 – Indeks Pembangunan Manusia (IPM) (2010-2019)

Sumber: Badan Pusat Statistik (2020)

Dalam Badan Pusat Statistik tahun 2020, Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Indonesia tahun 2019 tercatat sebesar 71,92 atau tumbuh 0,53 persen dari tahun 2018. Dengan capaian ini pertumbuhan melambat dibandingkan pertumbuhan tahun sebelumnya, dengan ini peningkatan Indeks Pembangunan Manusia tahun 2018-2020 menjadi sebesar 0,78 persen (<https://www.bps.go.id/>).

Dalam meningkatkan kualitas SDM di Indonesia, pemerintah perlu ikut andil dalam menangani masalah ini salah satunya dengan mengoptimalkan di sektor konstruksi. Konstruksi merupakan suatu kegiatan untuk membangun sarana dan

prasarana. Pada kesempatan tersebut maka perlunya meningkatkan SDM untuk mendorong dalam perkembangan tenaga kerja yang profesional, kompeten dan bersertifikat. Dengan adanya pembekalan uji sertifikasi, diharapkan mampu meningkatkan jumlah tenaga kerja konstruksi yang berkualitas (<http://binakonstruksi.pu.go.id/>). Oleh karena itu, bahwa kualitas SDM juga menentukan kualitas kinerja pada perusahaan (Wardani et al., 2016).

Kinerja adalah kegiatan yang berkesinambungan untuk mencapai tujuan, dengan tahap penyelesaian pekerjaan yang dapat diukur, dipantau, dan dievaluasi. Selain itu, kinerja merupakan hasil kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Sehingga hal ini mengarah pada perilaku karyawan sebagai pencapaian, sehingga hal-hal yang diharapkan dapat terlaksana sesuai dengan tujuannya. Hal ini menghasilkan perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi sesuai kinerjanya dan tujuan yang diinginkan dapat terlaksana sesuai dengan target (Adhan et al., 2020).

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi PT. NJA tentu memiliki tujuan agar memperoleh keuntungan melalui pendapatan dari penjualan agar kinerja karyawan juga meningkat. Dalam beberapa tahun terakhir, PT. NJA sudah mengalami penurunan pendapatan pada tahun 2017 sampai tahun 2020. Berikut data pendapatan PT. NJA pada tabel 1.2.

Tabel 1. 2 – Jumlah Pendapatan Usaha PT. NJA.

	Tahun			
	2017	2018	2019	2020
Data Pendapatan Usaha PT. NJA	45.335	32.843	29.559	23.823

Sumber: Data Internal PT. NJA

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan bahwa pendapatan penjualan PT. NJA pada tahun 2020 menurun. Hal ini juga berdampak penurunan pada kinerja karyawan. Penurunan tersebut disebabkan karena kurangnya minat jasa dan sewa alat dari konsumen.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja tidak akan berjalan baik apabila faktor-faktor yang mempengaruhinya belum terpenuhi. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja (Chandraningtyas et al., 2015). Kinerja dapat ditingkatkan melalui peningkatan kepuasan kerja, karena kepuasan kerja memberikan semangat kepada karyawan dalam meningkatkan kinerja (Engko, 2008). Kepuasan kerja mengacu pada kecocokan individu dengan potensi yang dirasakan pada setiap karyawan (Shah et al., 2012). Kepuasan kerja yang dapat memenuhi kebutuhan secara positif ketika harapan dari setiap karyawan sesuai dengan kenyataan (Jalagat, 2016).

Kepuasan kerja merupakan alat ukur seorang karyawan dalam emosi positif maupun negatif dalam menjalankan pekerjaan. Definisi ini dapat didefinisikan sebagai pengukuran emosi individu yang cenderung mengarah menjadi lebih produktif, kreatif, dan komitmen yang mengacu pada kepuasan kerja yang dapat berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri (Siengthai & Pila-Ngarm, 2016). Selain itu, hasil penelitian Maharani et al., (2013) bahwa kepuasan kerja akan mempengaruhi kinerja dalam melaksanakan tugasnya, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan hal ini disebabkan karena mereka tidak puas dalam melakukan pekerjaannya sehingga tingkat absensi atau kemangkiran menjadi meningkat. Dapat dikatakan bahwa kepuasan merupakan dipenuhinya keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan bekerja.

Menciptakan karyawan yang berkualitas dan dapat meningkatkan kinerja tentu membutuhkan kepemimpinan. Kepemimpinan berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh dalam membimbing dan mengarahkan semua potensi yang dimiliki karyawan, serta memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan (Andayani & Tirtayasa, 2019). Sejalan dengan (Mulyono, 2018) kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas

dalam perusahaan, untuk menyesuaikan dengan perubahan didalam maupun diluar perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan PT. NJA, mereka mengungkapkan bahwa kepemimpinan di PT. NJA. Kualitas kemampuan yang dimiliki seorang pemimpin dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi.

Kepuasan merupakan salah satu faktor penting yang dapat memotivasi karyawan (Murti & Srimulyani, 2013). Motivasi merupakan proses pemberian dorongan kepada karyawan agar dapat bekerja sejalan dengan yang diberikan perusahaan, guna mencapai tujuan perusahaan secara optimal (Ato'illah, 2014). Dalam hal ini (Agustini, 2018) mengemukakan bahwa pemberian motivasi dapat diarahkan dengan prioritas yang baik dan dapat diterima karyawan, karena motivasi diberikan untuk setiap karyawan dengan bentuk dan cara yang berbeda-beda.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara dengan HRD PT. NJA menilai bahwa motivasi kerja di PT. NJA masih rendah. Seperti menurunnya pemberian bonus tahunan, ketidakpastian kenaikan gaji setiap tahun, dan pengembangan karir. Motivasi berkaitan dengan usaha dan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang yang dilakukan untuk memenuhi keinginan yang ingin dicapai.

Sistem nilai yang diyakini pada setiap organisasi memiliki budaya yang berbeda-beda, dipelajari dengan cara yang berbeda dan diterapkan pada setiap organisasi untuk mengembangkan organisasi. Budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dipraktekkan dan dijiwai karyawan yang menjadi aturan dasar berperilaku dalam perusahaan (Putu et al., 2016). Pentingnya hubungan budaya organisasi dengan kinerja berupa sebuah pernyataan bahwa perilaku individu dalam organisasi atau perusahaan tentunya akan sangat memberi dampak bagi perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung (Wardani et al., 2016).

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada PT. NJA, tempat dimana penulis melakukan observasi mengenai kinerja yang dirasakan karyawan PT. NJA. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka faktor-faktor yang harus diperhatikan diantaranya adalah kepemimpinan. Sejalan dengan (Agustini, 2018), dalam meningkatkan kinerja tidaklah mudah, karena kinerja yang baik dapat tercipta jika faktor-faktor mempengaruhinya antara lain kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi dan kepuasan diakomodasikan dengan baik dalam perusahaan. Sehingga perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat menodorong karyawan untuk meningkatkan kinerja yang dimiliki secara optimal (Fachreza et al., 2018).

Dalam suatu organisasi terdapat banyak faktor yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan, sedangkan organisasi atau perusahaan tentunya akan dipengaruhi oleh perilaku individu dengan kemampuan yang berbeda-beda dan mempertimbangkan perilakunya terhadap segala apa yang diinginkan agar dapat tercapai tanpa menimbulkan konflik baik secara individu maupun kelompok, sehingga kinerja dapat tercapai sesuai dengan kebutuhan yang diinginkan (Bukit et al., 2017).

Pada penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Agustini, (2018) ini dilakukan diperusahaan yang bergerak dibidang kecantikan yaitu PT. Erha Clinic Indonesia yang diteliti pada tahun 2018, berbeda dengan PT. NJA yang bergerak dibidang konstruksi yang berdiri sejak tahun 2003. Pada dasarnya banyak variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan suatu organisasi. Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis akan meneliti **“Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Tetap PT. NJA)”**

1.2 Ruang Lingkup Masalah

Berikut ini adalah ruang lingkup masalah yang digunakan dalam penelitian ini tentang:

1. Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Agustini, (2018) "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Kinerja Perusahaan PT. Erha Clinic Indonesia" dengan menguji kembali objek penelitian yang berbeda.
2. Adapun yang menjadi variabel independen adalah Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja.
3. Objek penelitian ini dikhususkan bagi karyawan pada PT. NJA. penelitian ini akan mengukur tingkat kepuasan kerja dan kinerja karyawan melalui kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi.

1.3 Perumusan Masalah

Terdapat beberapa variabel yang dipilih untuk menjadi ukuran kinerja karyawan yaitu kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja. Berdasarkan pilihan variabel tersebut, maka beberapa rumusan masalah pada penelitian ini:

1. Apakah terdapat pengaruh positif antara motivasi terhadap kepuasan kerja pada PT. NJA?
2. Apakah terdapat pengaruh positif kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada PT. NJA?
3. Apakah terdapat pengaruh positif budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT. NJA?

4. Apakah terdapat pengaruh positif motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. NJA?
5. Apakah terdapat pengaruh positif kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. NJA?
6. Apakah terdapat pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. NJA?
7. Apakah terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. NJA?

1.4 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT.NJA
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.NJA
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. NJA
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. NJA

5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. NJA
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. NJA
7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan karyawan pada PT. NJA

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat serta berguna bagi para pembaca dan perusahaan. Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat bagi Instansi: Melalui hasil penelitian ini penulis berharap dapat meningkatkan pengetahuan, pemahaman yang lebih mendalam terkait pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan dari fenomena yang terjadi pada PT. NJA
2. Manfaat Akademis: Penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi mengenai peningkatan sumber daya manusia (SDM) khususnya pada pembahasan pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. serta memberikan gagasan dan wawasan baru pada penelitian selanjutnya.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini, sistematika penulisan dibagi menjadi lima (5) bab, yang diuraikan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah yang menjadi pemicu munculnya masalah, ruang lingkup masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menguraikan tentang landasan teori yang menjadi dasar pemikiran yang berisi teori manajemen SDM dan teori-teori dari variabel yang dijadikan dalam penelitian dan pembentukan dari model hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang objek, desain dan jenis penelitian, metode pengumpulan data, serta metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang hasil analisis data yang didapat dari objek penelitian, pembahasan hasil penelitian dan mengembangkan hasil dari pengujian yang dikaitkan dengan teori.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menguraikan kesimpulan yang diperoleh dari penelitian pada bab sebelumnya dan saran-saran yang diharapkan bisa berguna bagi instansi terkait.