

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Setiap organisasi atau perusahaan yang berbentuk swasta maupun pemerintah, tentunya memiliki tujuan yang baik dalam jangka panjang maupun pendek yang hendak dicapai melalui aktivitas yang dilakukannya. Agar tujuan yang telah ditetapkan tercapai maka diperlukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia sebaik-baiknya. Mereka harus mampu bersaing dengan terus meningkatkan produktivitas, efisiensi, efektivitas dan kinerja perusahaan. Hal ini dilakukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaannya.

Sumber daya manusia dalam setiap perusahaan mempunyai peran sangat dominan karena melalui peranan manusia tersebut dapat saling bekerjasama untuk mencapai tujuan dengan memanfaatkan segala sumber daya yang ada. Pegawai merupakan salah satu aset penting perusahaan karena memiliki kemampuan, akal, keterampilan, serta dorongan untuk memajukan perusahaan demi mencapai tujuan yang diharapkan.

Dengan kualitas sumber daya yang baik diharapkan dapat berperan dan berkontribusi aktif sebagai pelaksana sekaligus pengawas dan berencana terhadap kegiatan manajemen perusahaan. Bukan hanya meningkatkan kualitas sumber daya manusia tetapi pihak perusahaan juga dituntut untuk meningkatkan daya saing kualitas manajemen. Agar perusahaan dapat berkembang secara optimal, perusahaan harus memperhatikan pemeliharaan hubungan terhadap para pegawai demi hubungan yang selaras dan berkelanjutan.

Setiap organisasi baik negeri maupun swasta memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, salah satunya gaya seorang pemimpin merupakan jadi tolak ukur bagi kemajuan sebuah organisasi tersebut. Kemampuan memberikan perhatian terutama kepada sumber daya manusia adalah faktor yang sangat menentukan kelangsungan Suatu organisasi dalam pencapaian tujuan yang ditetapkan. Namun terkadang persoalan sumber daya manusia menjadi tantangan

tersendiri bagi manajemen bagaimana tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Dengan kata lain kelangsungan hidup suatu organisasi atau perusahaan tergantung pada kinerja pegawai yang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya adalah budaya organisasi, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan.

Salah satu budaya organisasi yang baik dan kuat akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai baik secara individu maupun secara keseluruhan. Dan dapat merangsang sikap disiplin kerja terhadap perusahaan. Biasanya budaya organisasi akan di sosialisasikan kepada pegawai baru yang akan mempengaruhi perilaku di tempat kerja. Contohnya bila sebuah perusahaan memiliki budaya organisasi yang baik dan berkualitas maka para pegawai akan memberikan pelayanan berkualitas tinggi karena pengalaman berinteraksi terhadap para pegawai dengan kualitas budaya organisasi yang baik.

Budaya organisasi juga mempunyai kekuatan untuk mengarahkan anggota kepada pencapaian tujuan organisasi dan berpengaruh terhadap individu dan kinerjanya bahkan terhadap lingkungan kerja. Implementasi budaya organisasi pada perusahaan juga dapat diwujudkan dalam bentuk perilaku individu masing-masing anggota organisasi dalam mengatasi persoalan yang dihadapi. Dan berperan sebagai perekat yang mendekatkan sosial antar anggota organisasi karena adanya pemahaman yang sama tentang bagaimana harus berperilaku berdasarkan budaya organisasi.

Selain itu buku motivasi juga berperan penting dalam kinerja pegawai. Memiliki motivasi yang baik akan mendorong pegawai menjadi aktif dalam menyelesaikan tanggung jawab dan tugas yang diberikan. Seorang pegawai yang sudah termotivasi akan mempunyai kepuasan dan performa kerja yang baik, serta memiliki keinginan kuat untuk menyelesaikan tugas pekerjaan dengan hasil yang terbaik.

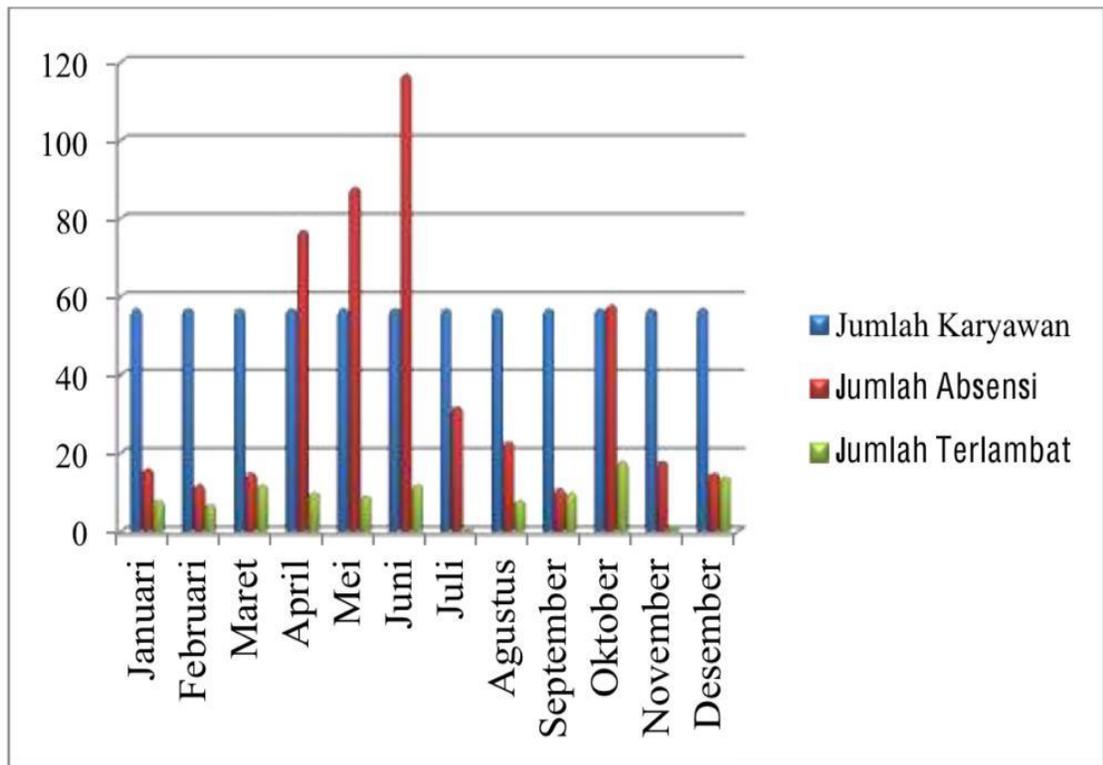
Motivasi terhadap pegawai sangatlah penting karena dengan motivasi kinerja pegawai akan meningkat dan perlunya manajemen perusahaan memperhatikan motivasi pegawai karena apabila pegawai memiliki motivasi kerja yang kurang baik maka pegawai akan menurunkan kinerja dan pegawai bisa saja tidak bekerja sesuai peraturan dan prosedur perusahaan yang akan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan..

Motivasi juga menjadi salah satu variabel yang penting di mana motivasi perlu mendapat perhatian dari perusahaan karena sebagai Penunjang dalam peningkatan kinerja pegawai yang signifikan. Macam-macam motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai yaitu adanya peluang untuk berkembang dan tumbuh dalam suatu perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai, meningkatkan kualitas pelayanan terhadap pegawai, meningkatkan kreativitas pekerja pegawai, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman, memberikan pelatihan terhadap pegawai, serta gaya kepemimpinan yang bijaksana dan bisa mengayomi pegawai.

Pengaruh gaya kepemimpinan seseorang dalam memimpin perusahaan dan sebuah organisasi sangat menjadi penentu bagi kemajuan organisasi yang dapat dilihat dari peningkatan atau penurunan kinerja pegawai karena seorang pemimpin menentukan keberhasilan suatu organisasi dengan cara sebagai koordinator Dan motivator yang bisa membawa organisasi dengan tujuan keberhasilan. Seorang pemimpin lah yang akan menjadi salah satu faktor yang berpengaruh karena keputusan yang diambil seorang pemimpin haruslah bijaksana dan mampu mengarahkan pegawai nya untuk mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin yang berpengalaman akan memberikan dampak pada efektif dengan pengarahan terhadap pegawai karena sikap dan kepribadiannya yang bisa membangkitkan semangat dalam kinerja pegawai.

Pemimpin yang baik juga bisa mampu menyalurkan sikap optimis dan bagi pemimpin yang memiliki pengalaman juga bisa menyalurkan pengetahuan yang dimilikinya agar pegawai yang menjadi bawahannya dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik mungkin. Dengan kata lain kepemimpinan meliputi proses yang dapat mempengaruhi tujuan organisasi serta memotivasi dan bisa memperbaiki budaya organisasi yang kurang baik.

Berdasarkan observasi pendahuluan, diperoleh hasil rekapitulasi data personalia tentang daftar absensi pegawai Perum PPD tahun 2021 sebagai berikut:



Sumber: Dokumen SDM Personalia Perum PPD

Berdasarkan paparan latar belakang di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian di Kantor Operasional Perusahaan Umum Pengangkutan Penumpang Djakarta (Perum PPD) dengan judul **Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Operasional Perusahaan Umum Pengangkutan Penumpang Djakarta (Perum PPD)**.

1.2. Identifikasi Masalah

Beberapa permasalahan yang muncul dan dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- 1.2.1. Masih rendahnya budaya organisasi yang baik di Perum PPD.
- 1.2.2. Masih rendahnya motivasi dalam meningkatkan disiplin kerja di Perum PPD.
- 1.2.3. Kurang terjalinnya hubungan baik antar pegawai dan pemimpin yang menyebabkan kurang tercapainya tujuan bersama perusahaan.
- 1.2.4. Kurangnya semangat kerja yang dimiliki pegawai.
- 1.2.5. Kurangnya optimalisasi kinerja pegawai terhadap organisasi.

1.3. Pembatasan Masalah

Sesuai dengan judul penelitian ini berdasarkan masalah di atas, terdapat banyak masalah yang terjadi di lokasi penelitian. Untuk memfokuskan pembahasan dan pemecahan masalah tersebut, maka diperlukan adanya pembatasan masalah. Masalah yang akan di kaji dalam penelitian ini dibatasi pada aspek Pengaruh Budaya Organisasi (X1), Motivasi (X2), Gaya Kepemimpinan (X3), dan Kinerja Pegawai (Y).

1.4. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah yang di ajukan adalah sebagai berikut:

- 1.4.1 Apakah secara parsial budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perum PPD?
- 1.4.2 Apakah secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perum PPD?
- 1.4.3 Apakah secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perum PPD?
- 1.4.4 Apakah secara simultan budaya organisasi, motivasi, dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perum PPD?

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan dari pembahasan penulisan skripsi ini adalah sesuai dengan rumusan masalah diatas sehingga pembahasannya adalah sebagai berikut:

- 1.5.1 Untuk mengetahui apakah secara parsial budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perum PPD.
- 1.5.2 Untuk mengetahui apakah secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perum PPD.
- 1.5.3 Untuk mengetahui apakah secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perum PPD.
- 1.5.4 Untuk mengetahui apakah secara simultan budaya organisasi, motivasi, dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perum PPD.

1.6. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan penulis bagi penelitian ini adalah:

- 1.6.1 Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan dan bahan penelitian bagi peneliti selanjutnya.
- 1.6.2 Dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan mengenai bidang Sumber Daya Manusia dalam dunia pekerja.
- 1.6.3 Menjadi bahan evaluasi kembali terhadap budaya organisasi, motivasi, dan gaya kepemimpinan di Perum PPD.
- 1.6.4 Menambah wawasan bagi penulis khususnya pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

1.7. Sistematika Penulisan

Agar memudahkan dalam memahami laporan penelitian ini, maka materi yang tertera pada laporan skripsi akan di kelompokkan menjadi beberapa sub bab dengan sistematika penyampaian sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan itu sendiri.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan teori yang berupa pengertian dan definisi yang diambil dari kutipan buku yang berkaitan dengan penyusunan laporan skripsi serta beberapa literatur yang berhubungan dengan penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang tempat dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel dan teknik analisis data penelitian

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran obyek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan yang secara lebih lengkap mengupas berbagai fenomena yang ada dalam penelitian.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan simpulan yang merupakan hasil akhir atas penelitian ini dan juga saran yang berisi masukan untuk pihak obyek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Berisi tentang berbagai buku, jurnal, rujukan yang secara sah digunakan dalam menyusun penelitian ini.