

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini kemajuan teknologi mengalami perubahan di lingkungan bisnis tidak hanya berjalan dan berubah dengan cepat tetapi perubahan tersebut penuh dengan ketidakpastian dan masih perlu adanya evaluasi. Oleh sebab itu hal ini menjadi sebuah tantangan tersendiri bagi perusahaan untuk merencanakan strategi terbaik guna menghadapi tingkat persaingan usaha di era globalisasi saat ini.

Di persaingan era globalisasi saat ini yang semakin ketat dan kemajuan teknologi yang semakin cepat, menuntut perusahaan untuk harus segera beradaptasi dengan cepat oleh perubahan-perubahan yang terjadi di lingkungan bisnis. Karena unggul atau tidaknya sebuah perusahaan dalam persaingan, bergantung pada perusahaan bagaimana dalam mengadaptasi perubahan dan menghasilkan kinerja yang sesuai dengan harapan pelanggan. Banyak cara agar dapat dilakukan perusahaan untuk menciptakan keunggulan bersaing, tetapi pada dasarnya keunggulan agar dapat bersaing adalah pada sumber daya manusianya.

Untuk menetapkan kualitas, jumlah, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, dan *job evaluation*, Oleh karena itu setiap aktivitas sumber daya manusia membutuhkan perencanaan agar bisa mengerti tentang apa yang akan berhasil dan apa yang tidak.

Di dalam lingkungan persaingan bisnis tantangan kerja terus berubah-ubah sesuai dengan perkembangan zaman saat ini, hukum dan kebutuhan perusahaan juga berubah, untuk itu maka sumber daya manusia juga harus berubah menjadi lebih maju dan mengikuti perubahan zaman.

Saat ini yang sangat dibutuhkan adalah sumber daya manusia yang memiliki kinerja dan motivasi yang mendukung tujuan perusahaan, karena keberhasilan suatu tujuan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja dan motivasi sumber dayamanusia nya terutama para karyawannya. Kinerja dan motivasi merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Evaluasi atau penilaian perilaku meliputi penilaian kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerjasama, dan loyalitas.

Gaya kepemimpinan di dalam organisasi sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Bagaimana pemimpin menjalin hubungan dengan pekerjanya, bagaimana mereka mengembangkan dan memberdayakan pekerjanya, sangat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia yang menjadi bawahannya. Dengan kata lain kepemimpinan merupakan suatu unsur yang sangat penting, karena kinerja karyawan bergantung pada bagaimana seorang pemimpin memberikan arahan dan motivasi pada bawahannya untuk mencapai tujuan bersama.

Menjadi seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab yang besar dalam perusahaan. Di dalam sebuah perusahaan pemimpin akan selalu dihadapkan pada berbagai macam persoalan dalam perusahaannya, oleh karena itu seorang pemimpin dituntut untuk memiliki kemampuan yang baik dalam membaca situasi

yang dihadapi dan menyesuaikan gaya kepemimpinan secara fleksibel agar sesuai dan bisa memenuhi tuntutan situasi yang sedang dihadapi, sehingga para bawahan yang dipimpinnya mampu dimotivasi dengan baik dan bisa melaksanakan program kerja yang telah ditetapkan.

Bukan hanya kepemimpinan saja tetapi budaya organisasi juga merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam membantu kinerja karyawan, budaya organisasi dapat menciptakan suatu tingkatan motivasi bagi karyawan untuk memberikan kemampuan terbaiknya agar dapat memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Tanpa adanya budaya organisasi, seorang karyawan cenderung merasa segan untuk melaksanakan suatu tugas dengan baik apapun statusnya dalam organisasi tersebut, karena kurangnya kesepakatan komitmen yang tegas. Budaya organisasi (*corporate culture*) sering diartikan sebagai nilai-nilai simbol yang dimengerti dan sepakati bersama, yang dimiliki suatu organisasi sehingga anggota organisasi merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi anggota organisasi tersebut merasa berbeda dengan organisasi lain.

Agar dapat mewujudkan budaya organisasi yang tepat untuk dapat diterapkan di sebuah organisasi, maka dari itu diperlukan adanya dukungan dan partisipasi dari seluruh anggota yang terlibat dalam ruang lingkup organisasi tersebut. Budaya yang dianut bersama diharapkan dapat membuat karyawan merasa nyaman bekerja, memiliki komitmen dan kesetiaan serta membuat karyawan perusahaan berusaha lagi untuk lebih keras agar lebih termotivasi, dan memberikan kepuasan terhadap kerja karyawan serta terus menampilkan kinerja terbaik. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

kepadanya.

Melihat pentingnya peran sumber daya manusia, tanggung jawab tidak hanya pada karyawannya saja, melainkan pimpinan perusahaan dalam melakukan pengelolaan secara baik dan professional. Dalam teori yang di kembangkan Hairudinor (2020) Kepemimpinan Transformasional adalah kepemimpinan yang mampu menyerukan sebuah nilai moral dari para pengikut dalam upaya meningkatkan kesadaran mereka tentang masalah etis serta memobilisasi energi dan sumber daya mereka untuk mereformasi intitusi. Ilyas & Novianti (2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah suatu keadaan dimana para pengikut dari seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan mereka.

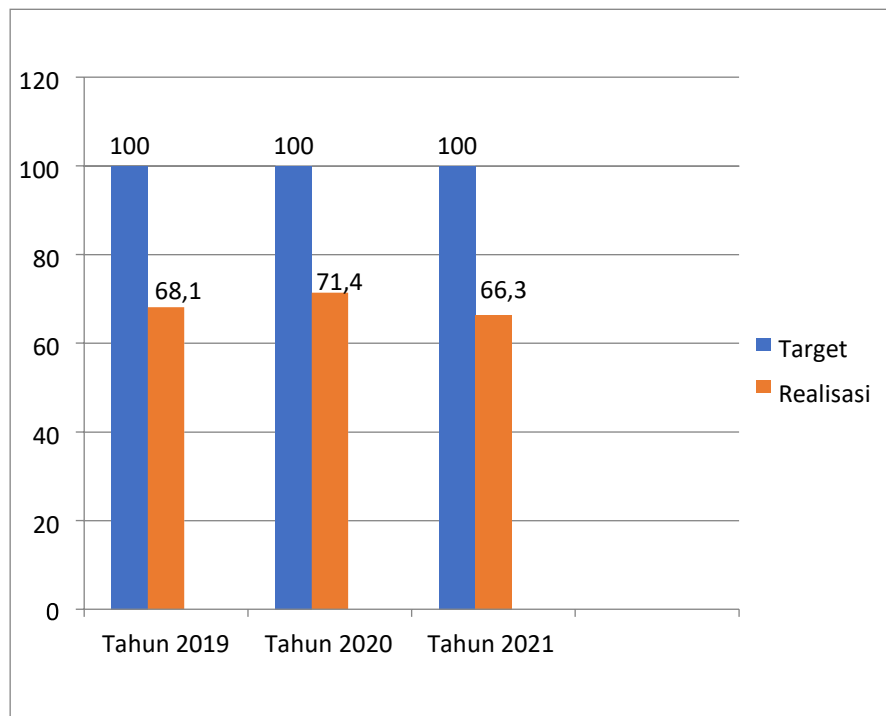
Objek penelitian ini adalah PT. Tunas Dwipa Matra Bandar Lampung yang mana merupakan distributor dan perawatan sepeda motor Honda dan juga berperan sebagai main dealer Honda yang ada di Lampung, yang sangat mengandalkan tenaga kerja dalam melaksanakan tugasnya perusahaan juga mengharapakan karyawannya dapat menghasilkan kinerja terbaik demi kemajuan perusahaan dimasa mendatang, untuk mencapai tujuan organisasi dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mempunyai kompetensi yang tinggi, dimana mereka harus mempunyai wawasan ilmu pengetahuan serta memiliki kemandirian agar dapat tercapainya suatu tujuan organisasi.

Setelah penulis melakukan observasi di PT. Tunas Dwipa Matra Bandar Lampung penulis mengidentifikasi berbagai masalah yang ada didalamnya, seperti penurunan kualitas kinerja dari karyawan itu sendiri, dikarenakan pemimpin yang

kurang memotivasi, memberdayakan, dan peran pemimpin dalam meningkatkan kepercayaan bawahan yang bisa mempengaruhi kinerja, kedisiplinan, dan rasa tanggung jawab karyawan di perusahaan. Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Ramadhani (2015). Selain itu Kepemimpinan juga merupakan hal yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan karena pemimpin sangat berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan atau bawahannya, maka dari itu di dalam perusahaan harus memiliki pemimpin yang mempunyai rasa untuk memotivasi, memberdayakan, dan meningkatkan kepercayaan pada karyawan atau bawahan. Sehingga karyawan merasa lebih terdorong untuk bekerja secara maksimal dan akan lebih puas apabila mencapai kualitas kinerja yang diharapkan oleh perusahaan. Pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahannya dengan cara memotivasi, membangun kepercayaan, sehingga bawahan merasa lebih percaya, dan termotivasi terhadap atasannya Wandu & Koerniawan (2022). Budaya organisasi juga mempengaruhi kinerja karyawan dikarenakan budaya organisasi merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, apabila di dalam perusahaan tidak mempunyai budaya organisasi seperti memiliki rasa tanggung jawab, disiplin, dan kejujuran saat melakukan kegiatan bekerja, maka akan berpengaruh kepada kinerja karyawan dan juga mempengaruhi target perusahaan. Maka dari itu kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan. Apabila kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi tidak sesuai dengan aturan yang ada di dalam perusahaan maka akan sangat

berpengaruh dengan kinerja karyawannya. Berikut adalah target dan realisasi penjualan PT. Tunas Dwipa Matra Bandar Lampung:

**Gambar 1.1 Data Target dan Realisasi PT. Tunas Dwipa Matra Bandar Lampung 2019-2021**



Sumber: *PT Tunas Dwipa Matra Bandar Lampung, 2021*

Dari Gambar 1.1 peneliti melihat di lapangan adanya fluktuasi pada target penjualan, terlihat pada tahun 2019 pencapaian realisasi hanya 68,1% dari 100%, pada 2020 pencapaian realisasi meningkat menjadi 71,4% sedikit meningkat namun tetap jauh dari 100%, dan pada 2021 realisasi mengalami penurunan hanya 66,3% masih belum mencapai target yang telah ditentukan, maka dari itu dapat dikatakan karyawan terindikasi menurunnya kinerja.

Dari kesimpulan data target dan realisasi di PT. Tunas Dwipa Matra Bandar Lampung dari tahun 2019-2021 mengalami penurunan dan tidak mencapai sesuai target yang diinginkan oleh perusahaan. Penurunan itu disebabkan oleh kurangnya

pemimpin perusahaan yang kurang memotivasi, memberdayakan, dan kurangnya ketegasan dari pemimpin itu sendiri. Sehingga berpengaruh pada budaya organisasi perusahaan yang membuat karyawan menjadi kurang disiplin, kurangnya tanggung jawab yang berakibatkan kepada kinerja karyawan yang sangat berpengaruh terhadap turunnya target penjualan dari tahun 2019-2021.

Penelitian ini mereplikasi Mirza (2021) tentang “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Perusahaan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja PT. PLN Sumatera Barat”. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya adalah variabel independen dan hasil penelitian yaitu variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN Sumatera Barat.

Sementara dalam penelitian yang dilakukan Wahyudi (2019) tentang “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai”. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya adalah variabel independen dan hasil penelitian yaitu variabel budaya organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Dwipa Matra Bandar Lampung”. Berdasarkan uraian di atas, peneliti melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Dwipa Matra Bandar Lampung”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang di paparkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Bandar Lampung ?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Bandar Lampung ?
3. Apakah gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Bandar Lampung ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan diatas maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Bandar Lampung.
2. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Bandar Lampung.
3. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Bandar Lampung.



#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi PT. Tunas Dwipa Matra Bandar Lampung

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan serta saran untuk meningkatkan mengenai kinerja karyawan dalam kerja pada PT. Tunas Dwipa Matra Bandar Lampung.

2. Bagi Universitas Teknokrat Indonesia

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi penyusun skripsi dalam bidang yang sama maupun bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

3. Bagi Penulis

Untuk menambah ilmu pengetahuan dan memperluas wawasan penulis mengenai kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja pada suatu perusahaan.