

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi mempunyai peranan yang sangat penting bagi perkembangan dan kemampuan individu dimana para karyawan berada. Melalui organisasi diharapkan individu dapat mengembangkan potensi-potensinya agar mencapai individu yang bermutu. Organisasi sebagai lembaga organisasi mengemban tugas yang cukup berat diantaranya sebagai fasilitator bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya secara optimal. Keberhasilan organisasi dalam mengemban tugasnya dapat dilihat dari pencapaian prestasi karyawan yang ada.

PT. Apacinti Corpora Semarang tidak akan terlepas dari faktor seorang pemimpin. Faktor kepemimpinan memainkan peranan yang penting dalam organisasi. Berhasil tidaknya suatu organisasi salah satunya ditentukan oleh sumber daya yang ada dalam organisasi tersebut. Peran utama kepemimpinan adalah mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan Locke *et al*; (2011: 34).

Pengembangan organisasi merupakan suatu kegiatan mengadakan perubahan secara berencana yang mencakup suatu diagnosa secara sistematis terhadap organisasi. Seorang pemimpin harus ikut aktif dalam mengatur pelaksanaan kegiatan usaha pengembangan organisasi. Keberhasilan kegiatan usaha pengembangan organisasi sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinannya atau pengelola dan komitmen pimpinan pucuk organisasi.

Kepemimpinan merupakan suatu hal yang seharusnya dimiliki oleh pemimpin organisasi. Efektivitas seorang pemimpin ditentukan oleh kepiawaiannya mempengaruhi dan mengarahkan para anggotanya (Locke, *et al*; 2011: 34).

Kinerja pada hakekatnya suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Pengertian lain kinerja adalah merupakan hasil atau tingkat keberhasilan Karyawan secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai, 2013:66). Lebih lanjut Rivai, (2013:68) menyatakan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah kepemimpinan, budaya organisasi dan kompensasi.

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mendorong sejumlah orang untuk bekerja sama guna melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan organisasi. Peran kepemimpinan yang sangat strategis dan penting bagi pencapaian visi dan misi dan tujuan di PT. Apacinti Corpora Semarang, merupakan salah satu alternatif yang mendorong karyawan untuk selalu menyelidiki seluk-beluk yang terkait dengan kepemimpinan. Kualitas dari pemimpin sering kali dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan organisasi, demikian juga keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi baik yang berorientasi bisnis maupun publik,

biasanya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin. Begitu pentingnya peran pemimpin sehingga isu mengenai pemimpin menjadi fokus yang menarik perhatian para peneliti bidang perilaku keorganisasian.

Hasil penelitian Usmany, *et al.*, (2016), Mudayana & Suryoko, (2016), Nurdiana, *et al.*, (2020), Sukidi & Wajdi, (2016), Henricus *et al.*, (2014), Rustini, *et al.*, (2015), Nosheen.,*et.,al* (2013), menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan penelitian Faisal & Dewi, (2019), Lanjar, *et al.*, (2017), Irvan, *et al.*, (2019), Kurniawan, *et al.*, (2019), menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Adanya perbedaan hasil penelitian atau *research gap* maka penelitian ini akan mengkaji hubungan kepemimpinan terhadap kinerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi. Hasibuan (2010) menyatakan budaya organisasi dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan budaya kerja dapat menciptakan suatu kepuasan kerja yang luar biasa bagi karyawan untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasi dimana mereka bekerja. Nilai-nilai yang dianut bersama membuat karyawan merasa nyaman bekerja, memiliki kesetiaan serta membuat karyawan berusaha lebih keras, meningkatkan kinerja dan berusaha mencapai kepuasan kerja serta berusaha untuk mempertahankan keunggulan atau kompensasi yang mereka miliki.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Usmany, *et al.*, (2016), Mudayana & Suryoko, (2016), Nurdiana, *et al.*, (2020), Lanjar, *et al.*, (2017), Irvan, *et al.*, (2019), Kurniawan, *et al.*, (2019) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan hasil penelitian Sukidi & Wajdi, (2016), Henricus *et al.*, (2014), Rustini, *et al.*, (2015), Nosheen.,*et.,al* (2013), Faisal & Dewi, (2019), menunjukkan budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Adanya *research gap* hasil penelitian, maka penelitian ini akan mengkaji hubungan budaya organisasi terhadap kinerja.

Dalam kehidupan masyarakat sehari-hari tidak terlepas dari ikatan atau norma-norma budaya yang diciptakan. Budaya organisasi diciptakan oleh keluarga, masyarakat, atau organisasi. Dengan adanya budaya organisasi akan dapat menggerakkan seluruh anggota organisasi untuk bersedia memahami dan mematuhi budaya yang telah diciptakan. Semakin baik karyawan memahami pentingnya mematuhi budaya organisasi diharapkan kinerja karyawan akan meningkat (Kurniawan, dkk, 2019).

Kompensasi sangat penting untuk ditingkatkan dilingkungan PT. Apacinti Corpora Semarang. Hal ini disebabkan karena kompensasi yang akan mempengaruhi kinerja seorang karyawan, hal ini disebabkan karena segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2017:71). Oleh karena itu mekanisme pengaturan dan pemberian kompensasi yang tepat pada nantinya ditengarai mampu memberikan kepuasan kerja karyawan sehingga berdampak kepada peningkatan kerja.

Hasil penelitian Henricus *et al.*, (2014), Rustini, *et al.*, (2015), Nosheen.,*et.,al* (2013), Faisal & Dewi, (2019), menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan hasil penelitian Mudayana & Suryoko, (2016), Lanjar, *et al.*, (2017), Irvan, *et al.*, (2019), Kurniawan, *et al.*, (2019) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Adanya *research gap* hasil penelitian maka penelitian ini akan mangkaji hubungan kompensasi terhadap kinerja.

Keberhasilan pengelolaan organisasi sangatlah ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola SDM. Dalam studi manajemen sumber daya manusia, komitmen organisasi sebagai salah satu aspek yang mempengaruhi perilaku manusia dalam organisasi sebagai salah satu aspek yang mempengaruhi perilaku manusia dalam organisasi telah menjadi hal penting yang telah banyak didiskusikan dan diteliti. Alasannya sangat sederhana, contohnya sebaik apapun visi, misi dan tujuan organisasi, tidak akan tercapai jika tidak ada komitmen dari anggota organisasinya (Dessler, 2010:45). Seberapa jauh komitmen organisasi karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja sangatlah menentukan organisasi itu dalam mencapai tujuannya. Mondy (2013:67) memandang komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatan dalam organisasi khusus, meliputi kepercayaan, dukungan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi dan keinginan yang kuat untuk menggunakan upaya yang ada.

PT. Apacinti Corpora Semarang ingin mengevaluasi kinerja karyawan, yang merupakan acuan pemberdayaan sumber daya manusia, untuk menilai seberapa jauh sebuah organisasi didukung oleh kekuatan sumber daya manusianya dan mengetahui hasil-hasilnya. Tanpa penilaian terhadap kinerja sebuah organisasi maka organisasi tidak akan mengetahui seberapa besar pencapaian hasil yang telah dicapainya.

Fenomena yang terjadi di PT. Apacinti Corpora Semarang yang berkaitan dengan kepemimpinan adalah sebenarnya kepemimpinan sudah cukup baik dan selalu memberikan hal-hal positif terhadap prestasi karyawan, akan tetapi perlu lebih ditingkatkan pada penekanan visi, misi dan tujuan organisasi, agar perilaku kerja karyawan atau prestasi yang dihasilkan sesuai dengan visi, misi dan tujuan organisasi. Kepemimpinan yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan, misalnya pemimpin yang dapat merencanakan kegiatan, mengevaluasi dan mampu mengarahkan karyawan untuk bersemangat bekerja dan selalu memberi contoh yang baik akan dapat memberikan suasana kerja yang baik pula dan akan berdampak pada kualitas kinerja yang dihasilkan. Budaya organisasi perlu dioptimalkan kembali, hal ini bertujuan demi tercapainya tujuan organisasi. Misalnya menerapkan pekerjaan harus selesai sebelum *deadline* pekerjaan, mematuhi norma-norma yang ditentukan organisasi, masuk dan pulang kerja sesuai waktu yang sudah disepakati, sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan optimal, selain itu faktor kompensasi juga perlu ditingkatkan, agar karyawan lebih bersemangat untuk bekerja. Berdasarkan hal tersebut maka kepemimpinan, budaya organisasi dan kompensasi digunakan sebagai variabel independen dalam penelitian ini untuk dapat meningkatkan kinerja yang optimal.

Fenomena lain yang terjadi saat ini khususnya di PT. Apacinti Corpora Semarang, mengalami dampak dengan adanya wabah virus covid-19 ini. Misalnya dengan adanya kebijakan WFH (*Work From Home*) membuat pekerjaan menjadi tidak maksimal karena keterbatasan jumlah karyawan yang masuk dan menerapkan 50% WFH (*Work From Home*) dan 50% WFO (*Work From Office*). Berdasarkan ketentuan tersebut, maka PT. Apacinti Corpora Semarang perlu menciptakan strategi yang tepat agar tetap mampu beroperasi dan mampu membayar kewajiban gaji kepada karyawan. Berdasarkan fenomena tersebut, membuat PT. Apacinti Corpora Semarang perlu meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas maka perlu adanya penelitian guna meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Apacinti Corpora Semarang, dengan judul **“Peran Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Dilihat Dari Aspek Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Pada PT. Apacinti Corpora Semarang”**.

B. Perumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut maka dapat ditarik beberapa perumusan masalah diantaranya sebagai berikut:

- a. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan di PT. Apacinti Corpora Semarang?
- b. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan di PT. Apacinti Corpora Semarang?

- c. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan di PT. Apacinti Corpora Semarang?
- d. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Apacinti Corpora Semarang?
- e. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di pada PT. Apacinti Corpora Semarang?
- f. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di pada PT. Apacinti Corpora Semarang?
- g. Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di pada PT. Apacinti Corpora Semarang?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Mengetahui, menguji dan menganalisa secara empiris pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi karyawan di PT. Apacinti Corpora Semarang.
- b. Mengetahui, menguji dan menganalisa secara empiris pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan di PT. Apacinti Corpora Semarang.
- c. Mengetahui, menguji dan menganalisa secara empiris pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi karyawan di PT. Apacinti Corpora Semarang.

- d. Mengetahui, menguji dan menganalisa secara empiris pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Apacinti Corpora Semarang.
- e. Mengetahui, menguji dan menganalisa secara empiris pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Apacinti Corpora Semarang.
- f. Mengetahui, menguji dan menganalisa secara empiris pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Apacinti Corpora Semarang.
- g. Mengetahui, menguji dan menganalisa secara empiris pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Apacinti Corpora Semarang.

2. Kegunaan penelitian

Kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Kegunaan Teoretis

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan dapat memberikan manfaat sebagai tambahan literatur tentang pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

b. Kegunaan Praktis

- 1) Membantu organisasi membuat keputusan dalam rangka memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah yang ada pada objek yang diteliti.
- 2) Membantu pemerintah membuat kebijakan berupa pokok-pokok pikiran dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Apacinti Corpora Semarang.