BABI

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era persaingan bisnis yang semakin berkembang dan ketat seperti sekarang ini, menuntut perusahaan untuk mampu bertahan dalam persaingan yang ada mengingat banyaknya perusahaan-perusahaan yang berusaha memperbaiki dan mengembangkan bisnisnya untuk saling bersaing satu sama lain. Perusahaan dalam menghadapi persaingan tentunya perlu mengembangkan sumber daya manusia yang ada agar berkualitas karena sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam menentukan kemajuan dan keberhasilan suatu perusahaan.

Setiap organisasi pastinya ingin memiliki sumber daya manusia yang profesional, cerdas, loyal, berdedikasi tinggi dan terjamin kesejahteraannya demi mencapai sebuah tujuan perusahaan. Menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting yang menggerakkan seluruh roda organisasi, maka pengembangan sumber daya manusia ditempatkan pada urutan tertinggi. Oleh karena itu perusahaan harus memikirkan bagaimana cara yang dapat di lakukan untuk mengembangkan karyawan agar dapat memajukan dalam rangka bersama-sama untuk mencapai tujuan perusahaan. Kurangnya sumber daya manusia tidak akan bisa mencapai tujuan yang maksimal. Organisasi atau perusahaan yang mempunyai sumber daya manusia yang baik, maka dapat mempengaruhi kinerja yang optimal. Hasibuan (2013:160) menyatakan bahwa

kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Kinerja seorang karyawan dapat dilihat dari apa yang dihasilkan karyawan tersebut untuk perusahaan. Semakin baik kinerja karyawan akan berdampak pada kemajuan suatu perusahaan. Selain itu dalam meningkatkan kinerja pada karyawan tentunya perusahaan harus selalu memperhatikan kesejahteraan para karyawannya.

Seperti halnya pada PT. Bintang Wijaya Transport Kudus Kudus yang setiap kegiatan organisasinya memerlukan SDM yang berkualitas dan mampu menjalankan pekerjaan dengan baik pada PT. Bintang Wijaya Transport Kudus merupakan perusahaan yang menjalankan pada bidang jasa seperti jasa pengiriman barang express dalam skala besar via kontainer dan truk. PT. Bintang Wijaya Transport Kudus Kudus juga melakukan kegiatan jual beli kendaraan bekas yang berkualitas. Dalam mencapai tujuan perusahaan yang sesuai dengan keinginan, kinerja karyawan PT. Bintang Wijaya Transport Kudus juga harus ditingkatkan. Setiap pengeiriman barang yang dilakukan karyawan tidak sekedar sampai pada tujuan, akan tetapi kondisi barang yang diantar juga harus diperhatikan.

Berdasarkan prasurvei yang dilakukan peneliti melalui wawancara dengan pihak PT. Bintang Wijaya Transport Kudus, pihak manajemen berupaya untuk terus melakukan evaluasi dan meningkatkan produktivitas karyawan. Namun permasalahan tentang kinerja dan produktivitas masih terjadi, pihak manajemen menyatakan permasalahan terakhir yang terjadi antara lain pertama, terkait dengan target pencapain hasil pengiriman tidak tercapai, sampai catur

wulan ketiga tahun 2018 target pengiriman tepat waktu hanya mampu mencapai 70% dari total target 90% selama catur wulan ketiga yang telah ditetapkan perusahaan. Kedua terkait dengan pemahaman karyawan yang kurang bisa memenuhi tuntutan yang diberikan oleh perusahaan. Ketiga tentang klaim barang yang cacat akibat perjalanan selama pengiriman sehingga harus dilakukan penggantian yang menyebabkan bertambahnya biaya dan penambahan waktu. Hal ini dilakukan PT. Bintang Wijaya Transport Kudus untuk menjaga kualitas dan kepercayaan supaya barang sampai kepada konsumen tepat waktu dan sudah benar-benar lolos uji kualitas. Banyak faktor yang dimungkinkan dapat mempengaruhi kondisi tersebut akan tetapi kondisi di atas mengindikasikan bahwa karyawan PT. Bintang Wijaya Transport Kudus mengalami penurunan kinerja. Hal ini jika merujuk pada pencapaian hasil kinerja tahun sebelumnya.

PT. Bintang Wijaya Transport Kudus dalam meningkatkan kinerja karyawannya melakukan tindakan-tindakan yang dapat memotivasi karyawan agar bekerja lebih baik lagi. Menjalin kerja sama sesama karyawan agar dapat tercipta kekompakan saat menjalankan tugas kerja. Karyawan juga perlu diperhatikan agar kesejahteraannya terpenuhi. Hal ini dimaksudkan agar karyawan merasa puas terhadap kinerjanya pada perusahaan tersebut, karena kepuasan karyawan dapat meningkatkan kinerja yang optimal. Menurut Robbins (2015:170), kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting dimiliki individu dalam bekerja. Setiap

pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka dari itu tingkat kepuasan kerjanya pun juga berbeda-beda pula. Tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama bagi suatu perusahaan.

Kinerja karyawan dalam sebuah organisasi tidak selalu menunjukkan kondisi yang baik. Fenomena tersebut juga terjadi pada PT. Bintang Wijaya Transport Kudus. Hal tersebut dapat dilihat dari masih seringnya karyawan yang tidak masuk kerja dalam kurun waktu 1 tahun, sebagaimana terlihat pada tabel berikut:

Data Absensi Karyawan PT. Bintang Wijaya Transport Kudus Tahun 2018
Bintang Wijaya Transport Kudus Tahun 2018

No	Bulan	Karyawan Tidak Masuk <mark>Kerj</mark> a
1 <	Januari	4 /7 />
2	Februari	3
3	Maret	3
4	April	6
5	Mei	9
6	Juni	11'
7	Juli	4 //
8	Agustus	9 //
9	September	1
10	Oktober	5
11	November	3
12	Desember	6
Total		67

Sumber: PT. Bintang Wijaya Transport Kudus, 2018

Berdasrkan tabel 1.1 di atas terlihat bahwa dalam satu tahun karyawan PT. Bintang Wijaya Transport Kudus Kudus yang absen tidak masuk kerja mencapai 67 orang. Jika dirata-rata setiap bulan karyawan yang tidak masuk

mencapai 5-6 orang. Kondisi tersebut belum termasuk ijin meninggalkan kerja dengan bermacam-macam alasan.

Tujuan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai kepuasan, juga ditentukan bagaimana budaya organisasi pada perusahaan tersebut. Perusahaan yang mempunyai disiplin tinggi akan menuntun para karyawannya untuk mematuhi segala aturan yang ada, akan tetapi perusahaan dengan budaya organisasi yang kurang disiplin menjadikan karyawan cenderung mengabaikan pekerjaannya. Menurut Robbins dan Coulter (2012:80), budaya organisasi merupakan nilai–nilai, prinsip-prinsip, tradisi, dan cara-cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan mempengaruhi cara mereka bertindak.

Meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan tentunya tidak hanya karena pengaruh budaya organisasi saja, akan tetapi budaya organisasi yang baik dapat dicontohkan melalui pemimpinnya. Gaya seorang pemimpin juga dapat menjadi panutan bagi bawahannya dalam melakukan sebuah tindakan. Gaya kepemimpinan pada suatu perusahaan keras dan kurang komunikatif pada bawahannya akan berdampak pada kurang harmonisnya antara atasan dan bawahan, sehingga dalam bekerja karyawan akan kurang bersemangat dan tentunya dapat mempengaruhi kepuasan dalam bekerja.

Penelitian yang dilakukan Nines Intan Novianti, Naili Farida & Widiartanto (2016), menyatakan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Hasil senada juga diungkapkan oleh Ratnawati (2012) yang meneliti tentang budaya organisasi terhadap kepuasan

kerja dan kinerja pegawai. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil berbeda diungkapkan oleh oleh Reza Amelia (2016), menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Senada dengan Reza Amelia (2016), Wibowo (2014) melakukan penelitian terkait pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitiaanya menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Moh Ali Shahab (2014) menyatakan dalam penelitiannya kepemiminan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, tetapi tidak signifikan tergadap kinerja karyawan. Pernytaan ini didukung oleh penelitian berikutnya yang dilakukan oleh Tomy Sun Siagaan, Hazmanan Khair (2018) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, tetapi tidak signifikan tergadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menolak hasil penelitian yang diungkapkan oleh Anik Irawati (2017) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang telah diungkapkan masih terdapat perbedaan hasil penelitian terkait hubungan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik memilih judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Sebagai

Variabel Intervening (Studi pada PT. Bintang Wijaya Transport Kudus Kudus).

1.2 Ruang Lingkup

Berdasarkan latar belakang di atas, mengingat banyaknya permasalahan yang harus diatasi, penelitian ini dapat berjalan dengan baik dan terarah, maka perlu dibuat pembatasan masalah. Ruang lingkup permasalahan pada penulisan penelitian ini, yaitu :

- a. Variabel yang diteliti meliputi variabel budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan sebagai variabel intervening.
- b. Obyek pada penelitian ini yaitu pada PT. Bintang Wijaya Transport Kudus Kudus.
- c. Responden yang diteliti yaitu karyawan PT. Bintang Wijaya Transport Kudus Kudus.

0

d. Jangka waktu penelitian selama 4 bulan.

1.3 Perumusan Masalah

Untuk meningkatkan kepuasan karyawan dan kinerja PT. Bintang Wijaya Transport Kudus maka dibutuhkan cara untuk mengoptimalkan budaya organisasi yang disiplin dan bertanggungjawab, serta gaya kepemimpinan yang dapat menjadi motivasi bawahannya. Namun peningkatan kinerja karyawan tidak akan terwujud tanpa adanya peranan sumber daya manusia yang berkualitas.

Berdasarkan studi pada penelitian terdahulu, terdapat beberapa masalah yang berkaitan dengan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan yang dapat menurunkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan, antara lain sebagai berikut :

- a. Karyawan PT. Bintang Wijaya Transport Kudus hanya menganggap bekerja sebagai sarana untuk mendapatkan gaji dalam pemenuhan kehidupan masingmasing, sehingga karyawan banyak yang kurang disiplin.
- b. Kurangnya komunikasi atasan terhadap bawahan yang dapat memberikan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka pertanyaan penelitian yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

- 1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bintang Wijaya Transport Kudus?
- 2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bintang Wijaya Transport Kudus?
- 3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT.
 Bintang Wijaya Transport Kudus?
- 4. Bagaimana pen<mark>garuh gaya kepemimpinan terhadap kin</mark>erja karyawan PT. Bintang Wijaya Transport Kudus?
- 5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Wijaya Transport Kudus?
- 6. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Wijaya Transport Kudus melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening?

7. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Wijaya Transport Kudus melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dalam penelitian ini, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk :

- Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bintang Wijaya Transport Kudus.
- 2. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bintang Wijaya Transport Kudus.
- Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT.
 Bintang Wijaya Transport Kudus.
- 4. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Wijaya Transport Kudus.
- 5. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Wijaya Transport Kudus.
- Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT.
 Bintang Wijaya Transport Kudus melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
- Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT.
 Bintang Wijaya Transport Kudus melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Manfaat teoritis

Memberikan kontribusi terhadap ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang terkait dengan analisis kinerja karyawan PT. Bintang Wijaya Transport Kudus yaitu budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

b. Manfaat praktis

Memberikan informasi dan kontribusi pemikiran kepada seluruh karyawan PT. Bintang Wijaya Transport Kudus yang berhubungan dengan kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.