

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan sering menemukan masalah dalam hal persaingan yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami kegagalan era globalisasi saat ini. Persaingan yang terjadi hampir pada semua bidang usaha sehingga perusahaan menuntut pimpinan dan karyawan agar selalu meningkatkan kinerja mereka. Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Veizal Rivai, 2004) untuk mencapai tujuan perusahaan baik tujuan jangka panjang maupun jangka pendek.

Tenaga kerja atau karyawan merupakan faktor produksi yang senantiasa bergerak dan selalu berubah-ubah, jika tenaga kerja sebagai faktor produksi bekerja dengan optimal, maka dapat dipastikan bahwa tujuan yang telah ditetapkan perusahaan atau organisasi akan semakin mudah tercapai. Sebab kebaikan dari kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan, budaya organisasi dan latar belakang pendidikan.

Faktor kepemimpinan di dalam dunia usaha juga sangat kuat mempengaruhi kondisi dan kelangsungan hidup perusahaan, sehingga setiap pemimpin akan memperlihatkan gaya kepemimpinannya lewat ucapan, sikap, dan tingkah laku yang dirasa oleh dirinya sendiri maupun orang lain. Kepemimpinan yang tidak efektif dan kurang memperhatikan karyawannya, biasanya menyebabkan perasaan tidak senang karyawan terhadap pimpinan yang

diwujudkan dalam bentuk sikap bermalasan dalam bekerja dan kurang bersemangat dalam menanggapi setiap tugas yang diberikan oleh pimpinan. Kepemimpinan (*Leadership*) secara umum diartikan sebagai hubungan yang erat antara seorang dan kelompok manusia karena mempunyai kepentingan yang sama. Kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan semangat seseorang untuk berprestasi dan mempersembahkan kinerja yang terbaik sesuai dengan kriteria perusahaan. Model kepemimpinan modern seperti kepemimpinan transformasional, memainkan peranan penting bagi tujuan tersebut. Istilah kepemimpinan transformasional terdiri dari dua kata yaitu kepemimpinan dan transformasional. Istilah tersebut bermakna perubahan rupa (bentuk, sifat, fungsi dan lain sebagainya) bahkan ada juga yang menyatakan bahwa kata transformasional berinduk dari kata “*to transform*” yang memiliki makna mentransformasikan visi menjadi realitas, panas menjadi energi, potensi menjadi faktual, laten menjadi manifest dan sebagainya (Setiawan dan Muhith, 2013).

Budaya organisasi (*organizational culture*) telah diketengahkan sebagai nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi, dan cara-cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan mempengaruhi cara mereka bertindak. Dalam kebanyakan organisasi, nilai-nilai dan praktik-praktik yang dianut bersama (*shared*) ini telah berkembang pesat seiring dengan perkembangan zaman dan benar-benar sangat mempengaruhi bagaimana sebuah organisasi dijalankan (Robbins dan Coulter, 2010). Budaya organisasi berhubungan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari aturan-aturan yang ada, nilai-nilai

yang berlaku dan dihayati bersama. Budaya dalam suatu lingkungan sangat besar pengaruhnya terhadap pembentukan pribadi yang berada di lingkungan tersebut, dalam hal ini adalah perusahaan.

Selain dua faktor, yakni kepemimpinan dan budaya organisasi, terdapat faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yaitu latar belakang pendidikan. Menurut Zainun dalam Sukoco (2010:76), pendidikan adalah untuk mempersiapkan SDM sebelum memasuki pasar kerja. Dengan pengetahuan yang diperolehnya dari pendidikan yang diharapkan sesuai dengan syarat-syarat yang dituntut oleh suatu pekerjaan. Sedangkan pendapat Sedarmayanti (2007:379) dalam Dienul Ihsan (2008) ialah pendidikan adalah suatu proses, teknik, dan metode belajar mengajar dengan maksud mentrasfer suatu pengetahuan diri seseorang kepada orang lain melalui prosedur yang sistematis dan terorganisir. Dapat diartikan dari uraian di tersebut pendidikan ialah salah satu upaya belajar dan untuk meningkatkan kemampuan serta pengetahuan yang di gunakan sebagai untuk modal dan bekal bekerja.

Salah satu hal yang harus diperhatikan manajer sumber daya manusia saat proses rekrutmen karyawan adalah latar belakang pendidikan. Dalam aspek ini peranan latar belakang pendidikan memang sangat strategis karena menjadi tiang sanggah dari kesinambungan perusahaan itu sendiri. Namun semuanya itu tidaklah mutlak hanya pada latar belakang pendidikan karyawan akan tetapi juga di lihat dari baik buruknya kualitas sumber daya manusia. Apabila latar belakang pendidikan karyawan sesuai dengan jabatan atau posisi pekerjaan pada perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Maabuat (2016) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Orientasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai menemukan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dispenda Sulut. Seracitiya (2016) meneliti tentang pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi menemukan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Kencana (2018) meneliti tentang Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan One Robotics Education, Tangerang menemukan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sinarasri dan Hanum (2012) meneliti tentang Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Motivasi Kewirausahaan Mahasiswa menemukan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh negatif terhadap motivasi kewirausahaan mahasiswa.

Bahri (2010) meneliti tentang pengaruh latar belakang pendidikan, pengalaman, dan kompetensi tutor terhadap mutu pembelajaran anak usia dini pada latar kelompok bermain di Kota Bandung, menemukan bahwa latar belakang pendidikan formal tutor berpengaruh positif terhadap mutu layanan pembelajaran anak usia dini pada latar kelompok bermain di Kota Bandung. Lailatu Dhilkhijjah (2016) meneliti tentang pengaruh kompensasi, konflik kerja dan latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan di lembaga keuangan mikro syariah menemukan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan kelompok

PT Naturindo Fresh Yogyakarta merupakan salah satu perusahaan sekaligus distributor yang *concern* bidang usaha kesehatan yaitu jamu tradisional. Inovasi yang dilakukan dengan memproduksi jamu yang dikemas menjadi obat herbal dalam bentuk kapsul. PT Naturindo Fresh Yogyakarta sangat memperhatikan kelestarian lingkungan sekitar perusahaan. Alasan yang menjadi dasar dalam penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia pada PT Naturindo Fresh Yogyakarta yang belum baik. Belum adanya evaluasi kinerja karyawan, sehingga untuk memperoleh target sesuai ketetapan perusahaan sangatlah sulit, hal tersebut dikarenakan beberapa faktor yakni adanya kinerja karyawan satu dengan yang lainnya berbeda pada latar belakang pendidikan yang sangat berpengaruh terhadap kesiapan dalam mengemban tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Dalam peningkatan kualitas kinerja karyawan terkait dengan budaya internal organisasi kurang stabil, sehingga untuk meningkatkan kualitas kinerja etos kerja birokrasi harus lebih di tingkatkan untuk mewujudkan kinerja yang optimal. Untuk membangkitkan suatu etos kerja karyawan, diperlukan gaya kepemimpinan yang transformasional, budaya organisasi yang sehat, guna memicu motivasi kinerja karyawan dalam pencapaian kinerja yang optimal.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai manajemen sumber daya manusia dengan judul, “ **Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Naturindo Fresh Yogyakarta**”

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Naturindo Fresh Yogyakarta?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Naturindo Fresh Yogyakarta ?
3. Apakah latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Naturindo Fresh Yogyakarta?
4. Apakah kepemimpinan, budaya organisasi dan latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Naturindo Fresh Yogyakarta ?
5. Variabel manakah diantara kepemimpinan, budaya organisasi dan latar belakang pendidikan yang memberikan pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Naturindo Fresh Yogyakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh yaitu kepemimpinan, budaya organisasi dan latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Naturindo Fresh Yogyakarta.

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Naturindo Fresh Yogyakarta.
2. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Naturindo Fresh Yogyakarta .
3. Untuk menganalisis pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Naturindo Fresh Yogyakarta.

4. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Naturindo Fresh Yogyakarta secara bersama-sama ?
5. Untuk menganalisis pengaruh variabel kepemimpinan, budaya organisasi dan latar belakang pendidikan secara dominan terhadap kinerja karyawan PT. Naturindo Fresh Yogyakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis bidang manajemen SDM dan pengembangan manajemen SDM khususnya mengenai pengaruh kepemimpinana, budaya organisasi dan latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga diharapkan dapat berkontribusi secara teoritis dalam pembuatan kebijakan dalam manajemen perusahaan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi manajemen perusahaan secara praktis untuk mengetahui faktor-faktor yang meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan kepemimpinan, budaya organisasi dan latar belakang pendidikan di lingkungan kerja.

1.5 Batasan Masalah

Pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih

terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Beberapa batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan hanya meliputi kepemimpinan transformasional
2. Populasi yang digunakan sebagian karyawan yang termasuk dalam divisi Produksi, KTH dan bukan merupakan staff manajemen.

1.6 Sistematika Penulisan Skripsi

Penelitian ini terbagi menjadi lima bab, yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta kerangka penelitian

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menguraikan tentang landasan pustaka yang berisi landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, serta hipotesa yang menjelaskan teori-teori yang berhubungan dengan pokok pembahasan dan penelitian terdahulu dan menjadi dasar acuan teori yang digunakan dalam analisa penelitian ini

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian. Selain itu dijelaskan profil singkat perusahaan, variabel penelitian, metode pengambilan sampel, jenis data yang digunakan beserta sumbernya, teknik pengumpulan data,

metode analisa yang digunakan untuk menganalisa hasil pengujian sampel, dan kesulitan-kesulitan yang timbul selama penelitian

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang hasil penelitian yang disajikan dalam bentuk daftar tabel, grafik, atau bentuk lain serta pembahasan dari hasil yang diperoleh dan sesuai dengan tujuan penelitian

BAB V PENUTUP

Bab ini menguraikan tentang simpulan atas hasil pembahasan analisa data penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran-saran yang bermanfaat untuk penelitian selanjutnya.

Bagian akhir dari penelitian skripsi meliputi daftar pustakadan lampiran-lampiran.