

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Era globalisasi menyebabkan semakin banyaknya persaingan dalam dunia usaha properti di Indonesia. Indonesia sekarang sedang gencar dalam pembangunan infrastuktur, hal ini sangat berpengaruh positif bagi perusahaan properti. Lahan yang tadinya belum termanfaatkan dengan baik bisa dimanfaatkan lebih maksimal, dikarenakan adanya pembangunan infrastuktur akses jalan, dan pembukaan lahan. Selain gencarnya pemerintah dalam pembangunan infrastuktur, banyaknya persaingan dari usaha properti didasari karena kondisi kebutuhan rumah yang terus meningkat pada setiap tahunnya.

Persaingan bisnis yang sejenis membuat perusahaan berlomba-lomba untuk menjadi yang utama. Agar perusahaan semakin berkembang dan tetap eksis, maka perusahaan tersebut harus memiliki keunggulan kompetitif sehingga pada akhirnya perusahaan mampu memenangkan persaingan bisnis. Untuk memenangkan persaingan bisnis sebuah perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia dalam perusahaan disebut dengan karyawan, merupakan *asset* paling penting yang

selalu dibutuhkan oleh perusahaan dimana merupakan orang yang dipekerjakan dalam sebuah perusahaan sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan kesuksesan perusahaan. Agar suatu perusahaan lebih maju, berkembang dan berjalan dengan baik maka wajib untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan perusahaan. Handoko (2008) dalam Wirawan, Bagia & Susila (2019), “kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.” Kinerja seorang karyawan bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam menyelesaikan pekerjaannya yang diberikan oleh pemimpin, kinerja merupakan suatu kualitas hasil kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya selama waktu tertentu, melalui proses kerja yang sesuai standar perusahaan. Kinerja karyawan memiliki peran penting dalam menemukan keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, (Amanda, Budiwibowo dan Amah, 2017).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai karyawan, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor menurut Edison,

Anwar dan Komariyah (2017), menyebutkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Mangkuprawira dan Hubeis (2007) dalam Ardi, Astuti dan Sulistyono (2017), menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik, salah satu faktor intrinsik tersebut yaitu *self-efficacy*. Sedangkan menurut Indrawati (2014), faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu ada dua, faktor internal dan eksternal. Salah satu faktor eksternal tersebut yaitu gaya kepemimpinan.

Peran kepemimpinan dalam suatu perusahaan sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan sehingga gaya kepemimpinan menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Pambudi, Mukzam dan Nurthjahjono, 2016). Edison, Anwar dan komariyah (2017), Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin dalam bertindak bagaimana seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan.

Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk bisa membujuk bawahannya agar mau bekerja keras dalam mencapai tujuan perusahaan. Amirullah (2015), berpendapat bahwa “pemimpin merupakan orang yang memiliki kewenangan untuk memberi sebuah tugas, dan mempunyai kewenangan khusus untuk membujuk atau mempengaruhi orang lain

(bawahan) dengan melalui pola hubungan yang baik guna mencapai tujuan yang telah di tentukan.”

Salah satu gaya kepemimpinan yang menekankan pada pentingnya seorang pemimpin menciptakan visi dan lingkungan yang memotivasi para bawahan untuk berprestasi melampaui harapannya adalah gaya kepemimpinan transformasional (Burns dalam Dewi, 2012). Gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang dapat membuat para karyawan merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari apa yang mereka harapkan (Bass dalam Yukl, 2010). Gita dan Yuniawan (2016), menjelaskan bahwa “Gaya kepemimpinan transformasional menunjukkan kepemimpinan yang dapat menginspirasi dan memotivasi para pengikutnya dengan cara yang menarik guna membawa perubahan kearah yang lebih baik bagi pengikut dan perusahaan.”

Pendapat ini didukung oleh hasil penelitian Soekarini (2014) dalam Magdalena, Harmein dan Nazaruddin (2016), menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena mendorong karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

Disamping itu salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi didalam perusahaan (Edison, Anwar dan komariyah, 2017). Perilaku karyawan mendorong penetapan sebuah norma

yang dapat mengakomodasi berbagai kepentingan karyawan untuk bersama-sama mewujudkan tujuan perusahaan. Maith (2015), menyebutkan bahwa “Budaya dalam organisasi menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi kedalam perusahaan sehingga masing-masing karyawan harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak atau berperilaku.”

Pendapat ini didukung oleh hasil penelitian Muiz, Jufrizen & Fahmi (2018), yang menyatakan bahwa “Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila budaya organisasi ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat dan apabila budaya organisasi dihilangkan maka kinerja pegawai akan menurun.”

Selain gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah *self-efficacy* (Indrawati 2014). *Self-efficacy* merupakan keyakinan individu tentang kemampuannya untuk motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk berhasil melaksanakan tugas tertentu dalam konteks tertentu (Luthan, 2014). Keyakinan berhubungan dengan motivasi yang di miliki karyawan untuk lebih percaya diri dan memiliki keyakinan terhadap kemampuan sendirinya.

Menurut Widyawati & Karwini (2018), dalam penelitiannya menyebutkan bahwa “*Self-efficacy* adalah keyakinan setiap karyawan dalam

menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapi pada berbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga setiap karyawan mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan.”

Pendapat ini didukung oleh penelitian Fauziah, Pongtuluran dan Aziz (2016), *self-efficacy* yang dimiliki oleh karyawan memberikan dukungan terhadap kinerja karyawan. Terbentuknya *self-efficacy* karena dukungan dari perusahaan sehingga karyawan dapat memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

PT. Damai Indo Properti adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang properti. Berdiri sejak Tahun 2015 di Yogyakarta dengan visi “Menjadi salah satu pengembang properti yang terpercaya di Indonesia”. Untuk mewujudkan visi, bersaing dengan perusahaan yang sejenis dan mencapai tujuan perusahaan, PT. Damai Indo Properti selalu berusaha menjaga dan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Damai Indo Properti menggunakan gaya kepemimpinan transformasional dimana pemimpin selalu memotivasi, menginspirasi para karyawan, memberikan perhatian serta membina hubungan baik dan harmonis dengan karyawannya. Melalui gaya kepemimpinan ini diharapkan karyawan merasa terpacu untuk bekerja lebih maksimal sehingga kinerja yang dicapai juga tinggi. Selain gaya

kepemimpinan transformasional untuk meningkatkan kinerja karyawannya PT. Damai Indo Properti yaitu dengan menerapkan budaya organisasi yang baik dan *self-efficacy* atau meningkatkan rasa percaya diri karyawan terhadap kemampuan dirinya dalam bekerja.

Dari latar belakang diatas diketahui gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan *self-efficacy* sangatlah penting bagi PT. Damai Indo Properti, dan memiliki keterkaitan antara satu dengan yang lain, dimana merupakan faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan yang dapat berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan. Mengetahui hal tersebut maka penulis memiliki ketertarikan untuk melakukan penelitian pada perusahaan PT. Damai Indo Properti dengan judul “Pengaruh Gaya Kepmimpinan Transformasional, Budaya Orgaisasi dan *Self-Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Damai Indo Properti”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dalam latar belakang, rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Damai Indo Properti?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Damai Indo Properti?

3. Bagaimana pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT. Damai Indo Properti?
4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan *self-efficacy* secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Damai Indo Properti?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian dijabarkan sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Damai Indo Properti.
2. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Damai Indo Properti.
3. Menganalisis pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT. Damai Indo Properti.
4. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan *self-efficacy* secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Damai Indo Properti.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai referensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan upaya meningkatkan kinerja karyawan.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat di jadikan informasi dengan referensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenis.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman mengenai hal-hal yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan *self-efficacy* terdapat kinerja karyawan.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai informasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Damai Indo Properti. Selain itu dapat dijadikan bahan pertimbangan suatu perusahaan dalam mengambil kebijakan yang berhubungan dengan kinerja karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

## **1.5 Batasan Penelitian**

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna dan mendalam maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu di batasi. Pada penelitian ini seluruh karyawan dijadikan responden, kinerja karyawan dinilai oleh diri sendiri tidak dinilai oleh pemimpin.