

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Era globalisasi menuntut adanya kompetisi dari semua organisasi atau perusahaan untuk saling bersaing guna memperebutkan kedudukan sebagai perusahaan yang unggul. Tidak ketinggalan dalam hal ini dituntut kemampuan untuk mengembangkan sumber daya manusia agar lebih baik. Hal ini dikarenakan kemajuan teknologi, perdagangan, dan sebagainya ditentukan oleh sumber daya manusia sebagai pelaku dan penggerak semua itu (Rahman, 2011). Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dalam mencapai tujuannya tidak terlepas kaitannya dari sumber daya manusia yang dimiliki, karena sumber daya manusia adalah yang akan mengatur dan mengelola sumber daya lain yang dimiliki organisasi untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi itu sendiri. Sumber daya manusia menjadi hal yang sangat penting bagi perusahaan (Kristiawan, 2009).

Setiap perusahaan ataupun organisasi pasti memiliki target atau tujuan yang ingin dicapai dalam suatu periode tertentu. Target atau tujuan tersebut tidak mungkin tercapai tanpa adanya sumber daya yang memadai. Sumber daya memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan perusahaan maupun organisasi adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia atau karyawan yang baik dapat dilihat salah satunya dengan kinerja yang diberikan. Namun perusahaan seringkali berhadapan dengan masalah kinerja karyawan yang ada di perusahaannya.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan karyawan hingga mempengaruhi seberapa banyak mereka berkontribusi kepada organisasi atau perusahaan. Mangkunegara (2011) mengatakan bila istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan yang tidak baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja perusahaan sehingga mengganggu stabilitas perusahaan. Apabila permasalahan tersebut tidak diatasi dengan baik dan segera akan menyebabkan terganggunya pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, diperlukan berbagai pendekatan untuk mengatasi masalah tersebut.

Kinerja pada dasarnya merupakan sesuatu hal bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan berbeda dalam mengerjakan tugasnya, dan dengan meningkatkan kinerja berarti meningkatkan mutu dan standar perusahaan (Rezaei and Baalausha, 2011). Ketika kinerja karyawan meningkat, hal ini akan menyebabkan efektivitas organisasi (Champathes, 2006). Tingginya tingkat kinerja individu pada suatu organisasi menunjukkan apa yang dilakukan oleh individu tersebut telah sesuai dengan yang terprogramkan (Hartantio, 2013). Perusahaan yang siap berkompetisi harus memiliki manajemen yang efektif, untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam manajemen yang efektif memerlukan dukungan karyawan yang cakap dan kompeten di bidangnya (Obasan, 2012). Sumbangan yang terbesar bagi perusahaan demi tercapainya kinerja perusahaan yang optimal serta fungsi-fungsi perusahaan dapat dilihat berdasarkan kinerja karyawan (Mahmun, 2011).

Menurut Agusthina et al. (2021), keberhasilan tercapainya tujuan perusahaan, baik perusahaan swasta maupun perusahaan milik negara atau sektor publik sangat tergantung pada kemampuan dan keahlian pimpinan beserta manajemennya dalam melaksanakan fungsi perusahaan seperti pemasaran, produksi, keuangan, administrasi dan personalia. Cevat dan Ozge (2012), mengatakan bahwa sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efisiensi organisasi sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan asset utama yang harus dikelola secara profesional.

Menurut Srijani (2013), mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai hubungan sekaligus pengaruh terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan merupakan faktor penting dari perusahaan sebab dalam kenyataannya pemimpin dapat mempengaruhi moral, kualitas kehidupan kerja, dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi (Handoko, 2012). Gaya kepemimpinan memegang hal yang penting dalam fungsi manajemen, yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja sehingga dapat mencapai tujuan organisasi (Prayatna, 2016). Menurut Voon et al. (2012), kepemimpinan adalah sebagai suatu proses interaksi yang terjadi antara pemimpin dan pekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan manajemen.

Jhon (2009), menjelaskan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja (job performance) yang maksimal. Kinerja suatu perusahaan atau organisasi adalah akumulasi kinerja semua individu yang bekerja

di dalamnya, dengan kata lain upaya peningkatan kinerja perusahaan adalah melalui peningkatan kinerja masing-masing individu (Usnul Khotimah, 2013:5). Perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja (job performance) yang tinggi (Tahir, 2013).

Oleh karena itu upaya – upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja menurut Judith R. Gordon dalam Hadari Nawawi (2006).

Kota Malang sebagai salah satu kota wisata yang berada di Jawa Timur tentu memiliki banyak penginapan dan salah satunya adalah SM Guest House. SM Guest House merupakan salah satu penginapan yang terletak di pusat kota tepatnya di daerah Jl. Soekarno Hatta Kota Malang. Dalam penelitian ini, peneliti menemukan beberapa permasalahan atau fenomena yang ada pada SM Guest House yang didapatkan dari hasil wawancara dengan pihak manager. Hasil dari wawancara menunjukkan bahwa permasalahan yang ada terkait dengan kinerja karyawan saat ini terletak pada kurangnya kemampuan bekerja sama dalam tim kerjanya sehingga terjadinya masalah yang berkaitan dalam hasil kerja yang diperoleh untuk perusahaan. Pemimpin masih belum dapat memberi contoh berperilaku teladan bagi karyawan-karyawannya sehingga masih belum layak ditiru oleh bawahan dalam lingkungan kerja

Selain itu, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh kompensasi yang diberikan oleh pimpinan. Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja (Nawawi, 2009). Pada penelitian ini, peneliti menemukan permasalahan yang didapat dari hasil wawancara dengan karyawan dimana pemimpin dalam pemberian kompensasi masih cenderung tidak adil dan tidak sesuai terhadap kinerja karyawan, misalnya ada beberapa karyawan yang dapat menjual motor lebih banyak mendapat kompensasi yang tidak sesuai, hal ini menyebabkan kebutuhan karyawan yang berupa gaji masih tidak sesuai untuk kebutuhan sehari-hari. Seorang pemimpin haruslah adil serta mampu mengawasi kinerja karyawannya dengan teliti agar hal tersebut dapat dihindari.

Saraswati (2014), menyatakan ada dua hal yang perlu diingat oleh perusahaan dalam pemberian kompensasi. Pertama, kompensasi yang diberikan harus dapat dirasakan adil oleh karyawan dan kedua, besarnya kompensasi tidak jauh berbeda dengan yang diharapkan oleh karyawan. Apabila dua hal ini dapat dipenuhi, maka karyawan akan merasa puas, kepuasan akan memicu karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya. Yensy (2010), mengatakan pemberian kompensasi secara adil akan lebih mudah dalam mempertahankan karyawan yang potensial dan akan memotivasi karyawan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawannya.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung atau

menghambat produktivitas. Budaya yang positif, seperti yang mengedepankan komunikasi terbuka, penghargaan terhadap prestasi, dan dukungan untuk keseimbangan kerja-kehidupan, meningkatkan motivasi, kepuasan, dan loyalitas karyawan. Ini mendorong kolaborasi, inovasi, dan pengembangan diri yang berkelanjutan. Sebaliknya, budaya negatif, yang didominasi oleh ketidakadilan, kurangnya dukungan, dan komunikasi yang buruk, dapat menurunkan semangat kerja dan efisiensi karyawan. Dengan demikian, budaya organisasi yang kuat dan positif adalah kunci dalam memaksimalkan kinerja dan produktivitas karyawan.

Hal itu sebagaimana diungkapkan Arianty (2014) bahwa jika budaya organisasi baik, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan akan dapat menyumbangkan keberhasilan kepada perusahaan. Selain itu, Dunggio (2010) juga menyatakan bahwa budaya organisasi dapat membantu kinerja pegawai, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang besar bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Hasil penelitian yang dilakukan Amanda et al. (2017) menemukan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Terdapat nilai-nilai dan aturan yang disepakati dan dilaksanakan dalam budaya organisasi. Jika budaya organisasi yang tercipta baik dan positif, maka akan memberikan dampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurcahyo (2011), menyatakan pemberian kompensasi seperti gaji, insentif, tunjangan, bonus, lembur juga perlu ditingkatkan karena akan membantu meningkatkan pendapatan karyawan yang

pada akhirnya meningkatkan kinerja. Menurut Saraswati (2014), pemberian kompensasi secara adil akan lebih mudah dalam mempertahankan karyawan yang potensial dan akan memotivasi karyawan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawannya. Penelitian yang dilakukan oleh Ismi Nabila dkk. (2013), menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, adanya dorongan dari perusahaan berupa imbalan seperti kompensasi membuat karyawan merasa dihargai dan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian ini akan diteliti dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di SM Guest House Kota Malang”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang di ambil peneliti sebagai berikut:

1. Bagaimana tanggapan responden tentang gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kompensasi di SM Guest House Kecamatan Blimbing Kota Malang?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di SM Guest House kecamatan Blimbing Kota Malang?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di SM Guest House kecamatan Blimbing Kota Malang?
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di SM Guest House kecamatan Blimbing Kota Malang?

5. Diantara variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kompensasi manakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan di SM Guest House Kecamatan Blimbing Kota Malang ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tanggapan responden tentang gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kompensasi di SM Guest House Kecamatan Blimbing Kota Malang.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di SM Guest House Kecamatan Blimbing Kota Malang.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di SM Guest House Kecamatan Blimbing Kota
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di SM Guest House Kecamatan Blimbing Kota
5. Untuk mengetahui manakah diantara variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kompensasi yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan di SM Guest House Kecamatan Blimbing Kota Malang.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan dengan tujuan seperti yang ada di atas, maka hasil dari penelitian ini dapat bermanfaat dengan baik.

1. Praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat dipergunakan pihak SM Guest House Kecamatan Blimbing Kota Malang sebagai dasar untuk meningkatkan kinerja pada karyawannya dengan memperhatikan aspek gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kompensasi.

2. Teoritis

Hasil penelitian ini juga diperuntukkan bagi para peneliti selanjutnya sebagai referensi untuk dikembangkan ke arah penelitian lanjutan.

E. Batasan Masalah

Adapun batasan penelitian dalam penelitian ini terletak pada populasi penelitian yaitu karyawan SM Guest House Kecamatan Blimbing Kota Malang yang berjumlah 50 karyawan. Pada penelitian ini juga peneliti memfokuskan untuk melakukan penelitian dengan menggunakan variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kompensasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.