

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan oleh organisasi ataupun perusahaan baik dalam segi pemerintah maupun swasta. Dalam suatu perusahaan terdapat strata atau tingkatan yaitu kalangan atas hingga kalangan bawah. Untuk meraih tujuan suatu organisasi dibutuhkan kerjasama tim yang kuat, motivasi kerja, budaya organisasi, dan kualitas lingkungan kerja yang baik, hal tersebut berdampak positif bagi organisasi. Kualitas dari pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan organisasi demikian juga keberhasilan atau kegagalan pemimpin, begitu pentingnya peran pemimpin sehingga isu mengenai kepemimpinan menjadi menarik perhatian para peneliti bidang perilaku keorganisasian.

Hadirnya seorang pemimpin dalam suatu organisasi sangat dibutuhkan dalam mengarahkan personil dalam menjalankan tugasnya sehingga pencapaian kinerja dapat terwujud (Aisah *et al.*, 2022). Kepemimpinan yang diterapkan di PT. Exo Point berpengaruh besar terhadap motivasi karyawan. Kepemimpinan transformasional yang menekankan pada visi, inspirasi, dan perhatian terhadap individu dapat meningkatkan kepercayaan dan semangat kerja. Pemimpin yang berhasil bukanlah yang mencari kekuasaan untuk diri sendiri, melainkan mendistribusikan kekuasaan kepada orang banyak untuk mencapai cita-cita

bersama. Melalui kejelasan wewenang, tanggung jawab, serta diimbangi dengan sikap disiplin mereka mengatasi masalah bersama karyawan secara efektif dan efisien. Hal itu juga diimbangi oleh interaksi yang positif, yaitu keterampilan utama dalam mengelola sumber daya manusia (Khan *et al.*, 2024).

Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana personil mempersiapkan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak (Jufrizen *et al.*, 2022). Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi menyatakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi. Budaya organisasi yang inklusif, terbuka terhadap inovasi, dan menghargai kolaborasi menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Di PT. Exo Point, budaya kerja yang adaptif memungkinkan karyawan merasa lebih terlibat dalam proses pengambilan keputusan, sehingga meningkatkan motivasi intrinsik. Dengan adanya budaya kerja yang baik maka karyawan akan bekerja dengan rutinitas yang membuat mereka nyaman. Karena budaya yang melekat dalam pekerjaan keseharian mereka menuntun mereka untuk bekerja dengan baik dan maksimal sehingga pencapaian kinerja dapat terwujud (Khair *et al.*, 2022).

Seringkali kita menemukan beberapa permasalahan yang menyebabkan sebuah perusahaan mengalami kegagalan dalam mencapai sebuah tujuan. Seringkali kita menemukan beberapa permasalahan yang menyebabkan sebuah perusahaan mengalami kegagalan dalam mencapai sebuah tujuan. Baik ketidakmampuannya bersaing dan beradaptasi dengan kemajuan teknologi pada saat ini maupun karena rendahnya kinerja dari sumber daya manusia itu sendiri.

Sehingga, dalam perusahaan sangat mengetahui bahwa manusia merupakan faktor yang paling penting dalam keberhasilan sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan.

Motivasi kerja dapat menjadi pendorong utama dalam menentukan seberapa besar upaya yang dilakukan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, di mana perilaku kerja yang ditunjukkan merupakan bentuk nyata dari dorongan motivasi tersebut (Fahmi *et al.*, 2021). Motivasi dalam diri seseorang muncul melalui perpaduan antara kebutuhan, dorongan, tujuan yang ingin dicapai, serta imbalan yang diperoleh (Haryani *et al.*, 2022). Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi akan menunjukkan dedikasi, kreativitas, dan semangat dalam bekerja. Ketika organisasi mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik maka potensi pegawai akan berkembang secara optimal.

Lingkungan kerja yang baik akan tercipta jika perusahaan tersebut memiliki budaya organisasi yang baik, karena setiap budaya selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada dalam perusahaan, baik itu secara ideologi; norma perilaku; sikap dan kebiasaan yang diikuti oleh karyawan. Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi lebih bertujuan yang akan bisa mencapai target perusahaan tersebut. Budaya organisasi sangat penting bagi kehidupan sehari-hari agar menjadi kebiasaan pada suatu organisasi yang memiliki norma-norma perilaku yang dapat diikuti oleh karyawan nya.

Sumber daya manusia yang berkualitas akan tercapai apabila kepuasan kerja pegawai diperhatikan oleh instansi yang nantinya juga akan menciptakan komitmen pada pegawai. Pegawai yang tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai dan

tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki maka secara otomatis pegawai tidak dapat fokus dan berkonsentrasi terhadap pekerjaan yang sedang dikerjakan. Sedangkan komitmen itu sendiri dapat terjadi jika pegawai mampu menemukan harapannya, dengan kata lain rasa memiliki akan tercipta jika perusahaan atau instansi mampu memberikan rasa nyaman, mengargai kerja pegawai dan memberikan peluang kepada pegawai untuk mengembangkan potensi diri mereka.

Berdasarkan penelitian terdahulu masih terdapat variasi hasil penelitian yang menunjukkan bahwa hubungan antar variabel tersebut tidak selalu konsisten. Beberapa studi menemukan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, sementara studi lain menyatakan bahwa pengaruhnya bersifat tidak langsung melalui kepuasan kerja. Hal serupa juga terjadi pada budaya organisasi dan motivasi kerja. Inkonsistensi ini menandakan perlunya penelitian lanjutan untuk menguji kembali hubungan antar variabel tersebut, khususnya dalam konteks organisasi atau suatu perusahaan di Indonesia yang memiliki karakteristik kerja yang khas, target tinggi, dan tekanan kerja yang cukup tinggi.

Berdasarkan latar belakang serta research gap diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja akan meningkatkan produktivitas dalam bekerja sehingga kinerja karyawan meningkat. Maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Budaya Organisasi, dan Pelatihan Kinerja Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi karyawan
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap motivasi karyawan
4. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi karyawan
5. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
6. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
7. Apakah kinerja karyawan berpengaruh terhadap motivasi karyawan

1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi karyawan
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap motivasi karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
6. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan
7. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap motivasi karyawan

1.4 Manfaat penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Manfaat bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan perusahaan untuk meningkatkan kualitas pelayanan

2. Manfaat bagi akademik

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan bacaan penelitian bidang sumber daya manusia khususnya tentang kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja

3. Manfaat bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan tentang kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I. PENDAHULUAN: Terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan

BAB II. TELAAH PUSTAKA: Terdiri dari landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka konseptual serta hipotesis.

BAB III. METODE PENELITIAN: Terdiri dari lokasi & waktu penelitian, jenis penelitian, tahapan penelitian, operasional variable, sumber dan jenis data, metode pengumpulan data, populasi sampel serta metode analisis

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN: Bab ini menyajikan deskripsi data responden, hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen, hasil analisis statistik deskriptif, hasil pengujian outer model dan inner model, hasil uji hipotesis

baik langsung maupun mediasi, serta pembahasan hasil penelitian secara mendalam.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN: Bab ini memuat kesimpulan berdasarkan hasil penelitian serta saran yang diberikan untuk manajemen perusahaan dan rekomendasi bagi penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA: Berisi daftar referensi yang digunakan dalam penelitian ini.

LAMPIRAN-LAMPIRAN: Memuat instrumen penelitian seperti kuesioner, data mentah, hasil analisis statistik, dan dokumen pendukung lainnya.

