

BAB 1

PENDAHULUAN

Perkembangan sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Untuk itulah eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh prestasi kerja individu pegawainya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan prestasi kerja pegawainya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Karyawan pada PT GML Performance Consulting memiliki indeks prestasi kerja yang cukup maksimal di perusahaan, Namun dalam data tahun 2020 yang diperoleh perusahaan ini tidak memperoleh hasil maksimal, dimana target pencapaian bulanan karyawan belum mencapai target perusahaan. Karna itu hal ini sangat dipengaruhi oleh bagaimana prestasi kerja karyawan dapat mengimbangi apa yang menjadi target yang dibutuhkan perusahaan. Mengenai ukuran prestasi kerja karyawan tentunya pengaruh kepemimpinan sangat dibutuhkan oleh para karyawan untuk bisa memperoleh hasil maksimal dalam mencapai target, Kepemimpinan merupakan inti manajemen, sebab kepemimpinanlah yang menentukan arah dan tujuan sebuah organisasi dengan memberikan bimbingan dan menciptakan iklim kerja yang mendukung pelaksanaan proses manajemen secara keseluruhan. Berdasarkan prasurvei yang telah dilakukan oleh peneliti, didapat data mengenai pencapaian hasil kerja dari karyawan pada PT. GML Performance Consulting Medan bahwa target di 2020 yang dibutuhkan perusahaan setiap bulannya adalah sebesar Rp. 1.000.000.000,00, namun pada bulan Januari diperoleh pencapaian sebesar Rp. 400.000.000,00, tentunya di bulan Januari perusahaan tidak mencapai target yang diinginkan. Sementara ada saat dimana pada bulan Maret pencapaian perusahaan sebesar Rp. 1.200.000.000,00, ini melebihi pencapaian target perusahaan dan artinya target perusahaan tercapai maksimal. Hal ini membuat pencapaian perusahaan mengalami fluktuasi atau naik turun, ini yang menjadi keinginan penulis untuk meneliti apa masalah internal yang sedang dihadapi oleh perusahaan ini sehingga target mengalami fluktuasi, apalagi jika pencapaian perusahaan sering kali mengalami penurunan maka itu menjadi hal yang berbahaya untuk perkembangan perusahaan. Pemimpin memegang peranan penting terhadap cara kerja para bawahannya, jika mengenai target para karyawan masih belum bekerja secara maksimal, maka masih ada hal yang perlu dibenahi dalam teori kepemimpinan yang dianut oleh pemimpin di perusahaan ini. Karyawan juga sangat

memerlukan motivasi dari atasan agar dapat memperoleh pemikiran-pemikiran baru yang bisa dituangkan untuk pekerjaannya, motivasi yang kuat memberikan semangat baru untuk bisa memaksimalkan hasil dari tugas-tugas yang diemban. Motivasi Kerja adalah dorongan yang dapat menggerakkan seseorang agar timbul keinginan dan kemauan dalam proses menjalankan pekerjaannya secara maksimal untuk mencapai target pendapatan perusahaan. Iklim organisasi juga merupakan suatu variabel penting yang perlu diketahui oleh setiap orang-orang yang terlibat dalam suatu perusahaan, iklim organisasi adalah tempat para karyawan dan atasan dalam menjalankan tugas serta bagaimana sistem dan budaya yang lahir dan membuat setiap orang yang didalamnya mengikutinya. Hal ini yang menjadi keinginan penulis untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Iklim Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan dan tentunya untuk penelitian ini memerlukan variabel yang dapat menjadi perantara variabel independen dan dependen tersebut dengan Budaya Organisasi sebagai variabel intervening. Budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi.. Maka penulis melakukan penelitian tentang Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Iklim Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Intervening pada PT GML Performance Consulting Medan.

1.1. Rumusan Masalah

Rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap persepsi dukungan organisasi PT. GML Performance Consulting Medan?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap persepsi dukungan organisasi PT. GML Performance Consulting Medan?
3. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap persepsi dukungan organisasi PT GML Performance Consulting Medan ?
4. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. GML Performance Consulting Medan?
5. Apakah motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. GML Performance Consulting Medan?
6. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT GML Performance Consulting Medan ?
7. Apakah persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT GML Performance Consulting Medan ?
8. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan melalui budaya organisasi sebagai variabel intervening pada PT GML Performance Consulting Medan ?

9. Apakah motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan melalui budaya organisasi sebagai variabel intervening pada PT GML Performance Consulting Medan ?
10. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan melalui budaya organisasi sebagai variabel intervening pada PT GML Performance Consulting Medan ?

1.2. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap persepsi dukungan organisasi PT. GML Performance Consulting Medan.
2. Pengaruh motivasi terhadap persepsi dukungan organisasi PT. GML Performance Consulting Medan.
3. Pengaruh iklim organisasi terhadap persepsi dukungan organisasi PT GML Performance Consulting Medan.
4. Pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan PT. GML Performance Consulting Medan.
5. Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan PT GML Performance Consulting Medan.
6. Pengaruh iklim organisasi terhadap prestasi kerja karyawan PT GML Performance Consulting Medan.
7. Pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap prestasi kerja karyawan PT GML Performance Consulting Medan.
8. Pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan melalui budaya organisasi sebagai variabel intervening pada PT GML Performance Consulting Medan.
9. Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan melalui budaya organisasi sebagai variabel intervening pada PT GML Performance Consulting Medan.
10. Pengaruh iklim organisasi terhadap prestasi kerja karyawan melalui budaya organisasi sebagai variabel intervening pada PT GML Performance Consulting Medan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan (*Leadership*) yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja pegawai untuk mencapai sasaran yang maksimal. Kepemimpinan adalah kata benda dari pemimpin (*leader*). Menurut Burhanuddin didalam Mesiono (2015:57): “Kepemimpinan (*leadership*) merupakan inti manajemen, sebab kepemimpinanlah yang menentukan arah dan tujuan sebuah organisasi

dengan memberikan bimbingan dan menciptakan iklim kerja yang mendukung pelaksanaan proses manajemen secara keseluruhan”.

2.2. Motivasi

Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan. Agar bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Menurut Handoko (2011:252) : “Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan”.

2.3. Iklim Organisasi

Menurut Kusnan dalam Darodjat (2015: 85) menyatakan bahwa Iklim organisasi sebagai suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya dimana tempat mereka bekerja. iklim organisasi adalah lingkungan di suatu perusahaan atau organisasi dimana tempat para karyawan dan atasan dalam menjalankan tugas serta bagaimana sistem dan budaya yang lahir dan membuat setiap orang yang didalamnya mengikutinya.

2.4. Prestasi Kerja Karyawan

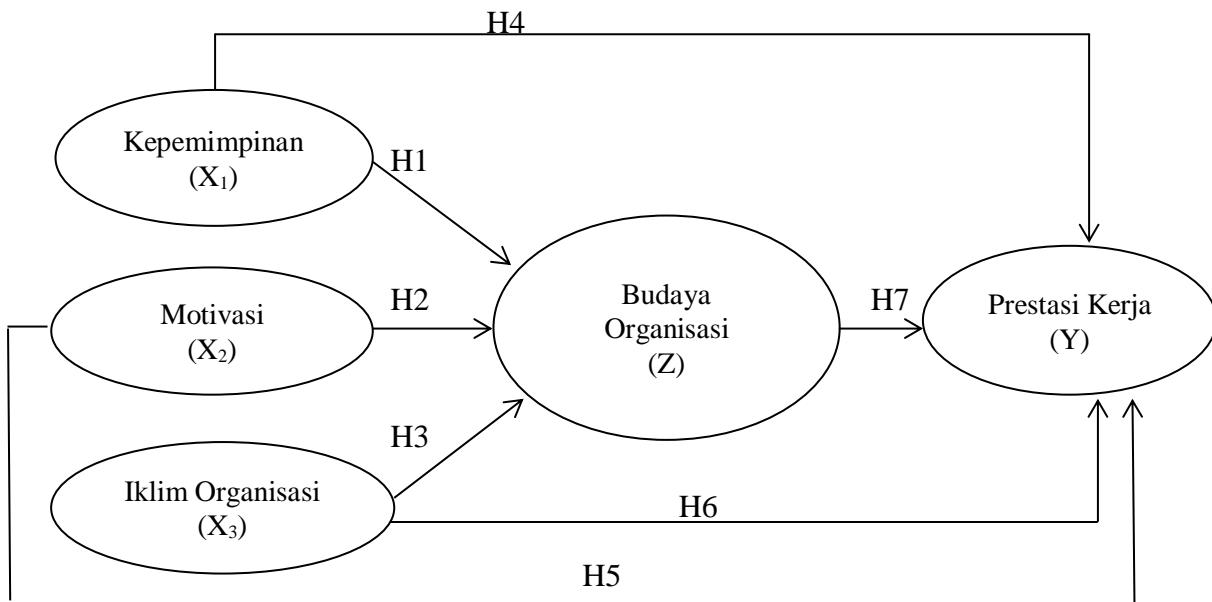
Menurut Mangkunegara dalam Sari (2014 : 30) : “Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan”. prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

2.5. Budaya Organisasi

Menurut Wibowo (2013:348), budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam organisasi dalam melaksanakan kinerjanya.

2.6. Kerangka pemikiran

Kerangka berfikir dalam penelitian ini adalah :



Gambar 2.4 : Kerangka Pemikiran

2.7. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis, peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi.
- H2 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi.
- H3 : Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi.
- H4 : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
- H5 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
- H6 : Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
- H7 : Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
- H8 : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan melalui budaya organisasi.
- H9 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan melalui budaya organisasi.
- H10 : Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan melalui budaya organisasi.