

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia atau yang biasa dikenal dengan SDM merupakan komponen penting dan memiliki peranan sebagai modal dalam mencapai suatu tujuan dari sebuah perusahaan. Selain itu sumber daya manusia (SDM) juga dapat dikategorikan sebagai kekayaan atau asset di perusahaan yang harus dirawat. Pemberdayaan sumber perlu diolah secara teratur dan sistematis agar dapat menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mumpuni. Perencanaan, pengaplikasian, rekrutmen, *training*, dan pengembangan karir merupakan kegiatan yang dapat diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dalam mengembangkan potensi yang dimiliki. Selain pengembangan, perusahaan juga harus memperhatikan manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam melaksanakan pengembangan suatu organisasi atau firma. Bagian dari SDM juga berwenang dalam mengatur berbagai persyaratan bisnis yang berkaitan dengan manajemen pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan tugas yang harus memastikan bahwa tugas dapat diselesaikan dengan cepat dan efisien. Manusia adalah suatu sumber daya bagi perusahaan dan juga merupakan aset berharga dan prioritas utama karena mereka adalah kekuatan utama di balik operasi bisnis. Jika sebuah perusahaan tidak memiliki orang-orang yang sangat berpengetahuan, terampil, dan berkomitmen pada tujuan perusahaan, ia tidak akan dapat melakukan yang terbaik. Pada masa ini, angkatan kerja membutuhkan individu yang memiliki daya berpikir secara kreatif, cerdas, dan imajinatif sehingga dapat beradaptasi

dalam menghadapi perkembangan zaman. Manajemen sumber daya yang dimaksud berasal dari keinginan perusahaan untuk dapat menyatukan perspektif eksekutif dan karyawan untuk menciptakan sikap kerja yang baik yang berdedikasi dan memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan mereka. Dan untuk pemimpin harus memimpin secara efektif, memotivasi, mengarahkan, membimbing, dan mengoordinasikan kegiatan bawahannya.

Perusahaan yang harus beradaptasi dengan perkembangan zaman untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Dalam pendekatan ini, anggota staf dapat melakukan tugas mereka secara profesional, akuntabel, dan positif, guna mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja individu dalam menyelesaikan pekerjaannya berdasarkan kelicikan, pengalaman, ketulusan, dan waktu (Melayu 2002). Pencapaian atau ketiadaan tujuan yang diinginkan oleh organisasi dapat mengungkapkan efektivitas kinerja karyawan, baik maupun buruk. Oleh karena itu, pelaksanaan evaluasi kinerja karyawan selama periode tertentu dapat diberikan untuk mengetahui bagaimana kualitas kinerja dari sumber daya manus (SDM) di perusahaan tersebut. Hal itu tidak dapat terlepas dari kinerja seorang karyawan yang merujuk pada pencapaian yang kemudian diukur terhadap standar maupun kriteria dari perusahaan. Berbagai variabel pengukuran dapat digunakan dalam mengevaluasi kinerja karyawan (Nurul et al. 2011).

Motivasi kerja berdampak pada keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Seorang pemimpin harus mampu membujuk karyawan untuk menyelaraskan motivasinya dengan kebutuhan organisasi agar dapat mencapai organisasi, menjadikan motivasi kerja sebagai suatu faktor penting dalam

meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Motivasi kerja, menurut Steers & Porter (dalam Miftahun & Sugiono 2010), adalah suatu usaha yang dapat menyebabkan, mengarahkan, mempertahankan, atau mempertahankan perilaku yang relevan dengan lingkungan kerja. Ada keyakinan bahwa insentif eksternal harus diperkenalkan, namun menjadi lebih jelas bahwa setiap orang dimotivasi oleh berbagai faktor. Manusia memiliki persyaratan dasar, dan motivasi kerja berfungsi sebagai insentif untuk memenuhi keinginan tersebut. Jika kebutuhan ada, pekerjaan akan berhasil sebagai hasilnya. Karyawan yang bermotivasi kerja tinggi akan berusaha menyelesaikan tugas mereka seefektif mungkin. Hierarki of Needs karya Abraham Maslow adalah teori motivasi yang paling terkenal. Menurut hipotesis, ada lima tingkat keinginan yang berbeda pada setiap manusia. Yang pertama adalah psikologis, yang meliputi keinginan akan makanan, air, tempat tinggal, pakaian, seks, dan kebutuhan fisik lainnya. Kedua, keamanan, yang meliputi perlindungan dari cedera pada tubuh dan pikiran. Kategori ketiga adalah sosial dan terdiri dari persahabatan, kebaikan sambutan, kepemilikan, dan kasih sayang. Aspek keempat adalah penghargaan, yang meliputi faktor penghormatan internal (nilai intrinsik) seperti prestasi, status, dan otonomi. Sedangkan faktor dari luar yakni eksternal (nilai ekstrinsik) seperti perhatian, rasa peduli, maupun pengakuan dari orang lain. Keinginan untuk mengembangkan, mewujudkan potensi, dan memuaskan keinginan sendiri merupakan motivasi kelima, atau aktualisasi diri.

Selain itu hubungan antara pimpinan dan karyawan dilingkungan organisasi menjadi salah satu faktor tercapainya tujuan kerja. Menurut Zinun (2002) hubungan antara atasan dan bawahan disuatu organisasi dapat mempengaruhi rasa

ketentraman dan ketenangan dalam bekerja, khususnya akan dirasakan oleh pihak bawahan. Hubungan timbal balik yang harmonis antar manusia baik hubungan pribadi maupun kepentingan perusahaan akan berpengaruh terhadap motivasi, produktivitas, kualitas dan efektivitas serta kreativitas kerja karyawan di perusahaan. Namun itu tidak lepas dari gaya seseorang pimpinan dalam memimpin serta menerapkan gaya tersebut di lingkungan kerja. Dapat dikatakan juga bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan sangat berpengaruh bagi keberhasilan suatu perusahaan untuk tercapainya tujuan perusahaan tersebut. Menurut Indryanto *et al.* (2013) gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang memberikan dorongan kepada karyawan berkomitmen, terlibat secara aktif, dan memiliki visi dan tujuan untuk organisasi mereka. Ini juga menginspirasi karyawan untuk memiliki kreativitas dalam menemukan solusi untuk permasalahan organisasi dan mendukung pengembangan pengikut sebagai pemimpin melalui pembinaan dan pengawasan. Seperti yang dapat disimpulkan dari uraian tersebut, seorang pemimpin harus benar-benar memiliki gaya kepemimpinannya.

Menurut Ismail, dkk. (2011), kepemimpinan transformasional merupakan suatu gaya yang dimiliki pimpinan yang mengakui potensi dan kemampuan setiap bawahan agar melaksanakan tanggung jawabnya serta kemungkinan memperluas kekuasaan dan tanggung jawabnya di masa depan. Pandangan tersebut juga sejalan dengan yang dikatakan Cavazotte, *et al* (2012) yang mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang memiliki kemampuan untuk berdampak secara signifikan dan sangat besar pada pengikut sambil menginspirasi mereka untuk melihat melampaui kepentingan pribadi mereka sendiri. Karena pemimpin

memiliki kekuatan untuk mempengaruhi orang, semakin mahir seorang pemimpin menggunakan gaya ini di dalam perusahaan, semakin besar kinerja karyawannya.

Seorang karyawan harus terbiasa dengan budaya organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan, termasuk mengkomunikasikan setiap pekerjaan dan membangun keterampilan untuk mendukung kinerja karyawan yang efisien terhadap perusahaan. Budaya organisasi juga dapat mempengaruhi bagaimana karyawan bertindak dan mencerminkan karakteristik unik dari suatu perusahaan. Karyawan akan termotivasi untuk berpikir, bertindak, dan berperilaku sesuai dengan prinsip-prinsip perusahaan ketika ada budaya organisasi yang kuat. Budaya organisasi, menurut Robbins (2022), berkaitan dengan bagaimana anggota memandang organisasi, bukan apakah anggota mengambil budaya dari organisasi berdasarkan apa yang mereka amati atau dengar tentang perusahaan tersebut.

Trillium Office & Residence adalah sebuah apartemen elit yang berlokasi di CBD Jl. Pemuda, Embong Kaliasin, Genteng, Surabaya. Apartemen ini juga bagian dari Gunawangsa Group yang merupakan developer property nasional di Kota Surabaya. Apartemen yang menyatu dengan unit perkantoran ini mulai beroperasi sejak 2012. Area perkantorannya sendiri menempati lima lantai dengan total luas mencapai 7.000 meter persegi, sedangkan apartemennya menghuni 25 lantai. Layaknya apartemen premium, Trillium Office & Residence dilengkapi dengan sederet fasilitas yang eksklusif pula, termasuk *executive lounge*, pusat kebugaran, minimarket, sauna, kolam renang *outdoor* dilengkapi dengan kursi pantai, *whirl pool*, *game room*, meja pingpong dan meja biliar, serta *gymnasium*. Untuk menjamin keamanan penghuni, lobi kantor dan lobi apartemen dipisahkan.

Begitu juga dengan pintu masuk dan *lift*-nya. Selain itu, khusus di untuk apartemen dan *penthouse* disediakan area parkir setinggi tujuh lantai untuk mengakomodasi sekitar 500 mobil.

Trillium Office & Residence sendiri hanya terdiri atas satu *tower*, namun gedungnya terbagi menjadi empat bagian yakni lantai dasar, dek, apartemen, dan *penthouse* yang terletak di bagian paling atas gedung. Apartemen ini menyediakan empat tipe unit, yaitu unit 1 Bedroom, unit 2 Bedroom, unit 3 Bedroom, dan unit 3 Bedroom Plus. Perbedaan antara tipe 3 Bedroom dan 3 Bedroom Plus terletak pada ruang yang lebih luas pada unit 3 Bedroom Plus untuk menampung lebih banyak tamu. Selain itu, desain ruangnya pun lebih berkelas.

Dalam hal ini penulis menemukan hasil penelitian dari I Nyoman Marayasa, (2019), menemukan bahwa kinerja PT Bank Dinar Indonesia dipengaruhi oleh motivasi kerja secara positif. Berbeda dengan temuan riset Alda yang menyatakan jika kualitas kinerja karyawan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja, Dalam hasil penelitian dari Burhamudin dan Agus Kurniawan, (2020), mengemukakan suatu gaya Kepemimpinan Transformasional akan mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Namun menurut, Alda, (2019) bahwa gaya kepemimpinan dalam bentuk ini tidak dapat berpengaruh secara positif terhadap Kinerja dari seorang Karyawan. Penelitian yang dipaparkan oleh Suparman Hi Law dan Marlina Rahmi (2020) menunjukkan apabila budaya organisasi perusahaan di Kantor J&T cabang Cipinang Cempedak Jakarta Timur berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa

suatu budaya pada organisasi tidak berdampak pada kinerja PT Garuda Indonesia TBK, berbeda dengan Alberta Setyorini dan Sarfilianty, (2021).

Pada kasus di Trillium Office & Residence, peneliti menemukan bahwa karyawan perusahaan kurang memiliki motivasi yang rendah sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak maksimal. Hal ini dikarenakan bonus yang diterima oleh karyawan tidak sepenuhnya khususnya pada masa pandemic COVID-19. Kondisi tersebut menyebabkan kurangnya rasa motivasi pada karyawan untuk mengoptimalkan pekerjaan mereka. Selain itu didapatkan juga kurangnya pengawasan yang seharusnya dilakukan pimpinan sehingga karyawan merasa ada tidaknya pimpinan sama saja. Maka dari itu budaya organisasi atau perusahaan dapat tergambar melalui beberapa kondisi seperti kurangnya partisipasi karyawan dalam kegiatan yang diadakan oleh perusahaan. Seperti contohnya karyawan tidak berperan aktif atau bahkan tidak hadir saat rapat perusahaan, yang kemudian mempengaruhi dan menghambat dalam pengambilan kebijakan pada suatu perusahaan.

Berdasarkan masalah yang telah dipaparkan penelitian ini dilakukan yang bertujuan untuk mengetahui apakah motivasi kerja, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul **"Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Trilium Office & Residence Surabaya"**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berikut adalah rumusan masalah dalam penelitian ini:

1. Apakah Motivasi Kerja dalam diri karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan tersebut?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja seorang karyawan?
3. Apakah suatu Budaya Organisasi dapat berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja seorang Karyawan?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji bagaimana pengaruh Motivasi Kerja dalam diri karyawan terhadap kinerja karyawan tersebut.
2. Untuk menguji bagaimana Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Pada penelitian ini mempunyai manfaat bagi berbagai pihak yang relevan, diantaranya sebagai berikut:

1. Peneliti Selanjutnya

Penelitian yang saya lakukan dapat digunakan sebagai model untuk penyelidikan di masa depan terhadap efek Motivasi Kerja, Budaya

Organisasi , dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan.

## 2. Perusahaan

Hasil penelitian yang telah didapatkan dapat menjadi masukan atau saran bagi perusahaan dalam menjalankan kegiatan di kemudian hari dan dapat digunakan sebagai pedoman dalam mengoptimalkan perkembangan perusahaan agar lebih baik lagi.

## 3. Universitas

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi literature secara ilmiah terkait penelitian yang membahas kualitas sumber daya manusia atau biasa disingkat SDM yang dipengaruhi oleh motivasi kerja, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan transormasional, terhadap kinerja karyawan.

### **1.5 Sistematika Penulisan**

Pada skripsi penelitian ini terdiri atas lima bab yang tersusun menjadi:

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab i pendahuluan berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika kepenulisan ratikel ini.

#### **BAB II : TELAAH PUSTAKA**

Pada bab ini tinjauan pustaka memberikan gambaran khususnya secara teoritis mengenai variabel yang akan dibahas dengan menggunakan pendapat para ahli. Teori yang dicantumkan peruba pembahasan penelitian yang mencakup pengertian

motivasi kerja, gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan kinerja karyawan. Pada bab ini juga dijabarkan ulasan para peneliti terdahulu, korelasi antar variabel dalam penelitian serta model analisis.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab iii menjelaskan metode yang digunakan dalam penelitian dengan berisi tentang pemaparan metode yang digunakan dalam penelitian guna menganalisis suatu masalah yang ada pada penelitian ini. Di bagian bab ini meliputi seperti halnya lokasi penelitian, sumber data, sampel penelitian, prosedur pengumpulan data, serta teknik analisis data yang digunakan.

### **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab iv menjabarkan bagaimana hasil penelitian menjelaskan jawaban dari suatu rumusan masalah yang telah dituliskan. Pembahasan hasil penelitian juga akan berkaitan antara pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Gaya Kepemimpinan Transformasional pada Trillium Office & Residence Surabaya.

### **BAB V : KESIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN**

Bab v kesimpulan, merupakan bab penutup yang melingkupi bagian saran dan keterbatasan penelitian. Kemudian kesimpulan akan ditarik secara singkat melalui hasil, saran, dan keterbatasan penelitian.