

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Krisis ekonomi yang berdampak pada lesunya iklim dunia usaha mengakibatkan banyak perusahaan harus melakukan upaya perampingan atau konsolidasi internal lainnya sebagai upaya penghematan keuangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup (*survive*) dan mencapai pertumbuhan (*growth*) melalui kinerja yang efektif dan efisien. Kelangsungan hidup dan pertumbuhan dari suatu perusahaan bukan hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan yang berdasarkan pada kekuatan modal atau uang semata, tetapi juga ditentukan dari keberhasilannya mengelola sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah bahwa perusahaan harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan antara lain melalui pembentukan mental bekerja yang baik dengan dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya, memberikan motivasi kerja, bimbingan, pengarahan dan koordinasi yang baik dalam bekerja oleh seorang pemimpin kepada bawahannya. (Brahmasari dan Suprayetno,2008)

Untuk meningkatkan kinerja perusahaan terdapat beberapa variabel yang mempengaruhinya yaitu: motivasi kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi.

Rutinitas pekerjaan sering membuat karyawan menjadi jenuh dan bosan. Hal itu pasti akan dialami oleh semua orang yang bekerja di manapun dia berada. Motivasi kerja sangat diperlukan untuk mampu meningkatkan semangat kerja dari para karyawan ini. Tanpa adanya motivasi kerja dapat diibaratkan tanaman yang jarang dipupuk sehingga semakin lama kesuburannya semakin berkurang. Untuk itu motivasi sangat diperlukan supaya pekerjaan yang dihasilkan lebih baik lagi. Hasil pekerjaan yang lebih baik tersebut tentunya menjadi salah satu indikator dari peningkatan kinerja dari pegawai itu sendiri.

Sujuk dalam Ermayanti (2001:3), mengemukakan bahwa pemahaman motivasi, baik yang ada dalam diri karyawan maupun yang berasal dari lingkungan akan dapat membantu dalam peningkatan kinerja. Dalam hal ini seorang manajer perlu mengarahkan motivasi dengan menciptakan kondisi (iklim) organisasi melalui pembentukan budaya kerja atau budaya organisasi sehingga para karyawan merasa terpacu untuk bekerja lebih keras agar kinerja yang dicapai juga tinggi. Pemberian motivasi harus diarahkan dengan baik menurut prioritas dan dapat diterima dengan baik oleh karyawan, karena motivasi tidak dapat diberikan untuk setiap karyawan dengan bentuk yang berbeda-beda.

Salah satu elemen yang bernilai penting dalam sistem manajemen perusahaan selain motivasi kerja kepada para karyawan adalah kepemimpinan (*leadership*). Hasil dari beberapa penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan sangat diperlukan untuk meningkatkan daya saing

perusahaan secara berkelanjutan. Kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang dapat menjadi pemimpin (leader) melalui aktivitas yang terus menerus sehingga dapat mempengaruhi yang dipimpinnya (followers) dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. (Brahmasari dan Suprayetno,2008)

Menurut Nur Susilaningsih (2008) Keberhasilan pimpinan dalam suatu organisasi juga ditentukan oleh sifat, metode, dan seni kepemimpinannya. Kemajuan dari suatu organisasi sangat ditentukan oleh figur seorang pemimpin yang memang disenangi dan disegani oleh para bawahannya. Seorang pemimpin yang bisa membawa dan mengarahkan para karyawannya untuk bekerja lebih baik lagi tentunya akan memberikan pengaruh pada peningkatan kinerja dari pegawai.

Menurut Brahmasari (2004). Seperti halnya pengertian motivasi dan kepemimpinan, pengertian budaya organisasi banyak diungkapkan oleh para ilmuwan yang merupakan ahli dalam ilmu budaya organisasi, namun masih sedikit kesepahaman tentang arti konsep budaya organisasi atau bagaimana budaya organisasi harus diobservasi dan diukur. Hal tersebut dikarenakan oleh kurangnya kesepahaman tentang formulasi teori tentang budaya organisasi, gambarannya, dan kemungkinan hubungannya dengan dampak kinerja.

Ndraha (2005) mengemukakan bahwa budaya perusahaan (*corporate culture*) merupakan aplikasi dari budaya organisasi (*organizational culture*) terhadap badan usaha atau perusahaan. Kedua istilah ini sering dipergunakan untuk maksud yang sama secara bergantian. Marcoulides dan Heck dalam Brahmasari (2004:16) mengemukakan bahwa budaya organisasi sebagai suatu konsep dapat menjadi suatu sarana untuk mengukur kesesuaian dari tujuan organisasi, strategi dan organisasi tugas, serta dampak yang dihasilkan. Tanpa ukuran yang valid dan reliable dari aspek kritis budaya organisasi, maka pernyataan tentang dampak budaya pada kinerja akan terus berdasarkan pada spekulasi, observasi personal, dan studi kasus.

Penelitian ini seperti halnya pada penelitian dari Brahmasari dan Supriyatno (2008) yaitu mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia).

Pada penelitian Brahmasari dan Supriyatno (2008) menggunakan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel antara (*intervening Variable*) sebelum berpengaruh pada kinerja perusahaan. Disini penulis ingin menulis judul yang sama tetapi tidak menggunakan variabel antara (*intervening Variable*), tetapi langsung pada kinerja perusahaan

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul “PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BPR KUSUMA DANARAJA”.

B. Perumusan Masalah

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPR Kusuma Danaraja?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPR Kusuma Danaraja?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPR Kusuma Danaraja?

C. Tujuan Penelitian

1. Menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPR Kusuma Danaraja.
2. Menguji pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Kusuma Danaraja.
3. Menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. BPR Kusuma Danaraja.

D. Pembatasan Masalah

Penelitian ini terfokus pada kinerja perusahaan PT. BPR KUSUMA DANARAJA. Agar penelitian ini tidak menyimpang dari sasaran maka diperlukan pembatasan masalah:

1. Materi penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian ini dilakukan di PT. BPR KUSUMA DANARAJA.
3. Responden dari penelitian ini yaitu karyawan PT. BPR KUSUMA DANARAJA.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang didapat dari hasil penelitian ini adalah :

1. Bagi Akademisi
Dapat memberikan kontribusi dalam menambah Literatur mengenai Pengaruh Motivasi kerja, kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.
2. Bagi Praktisi
Sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi PT. BPR Kusuma Danaraja agar kinerja karyawan meningkat.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini terdiri atas lima bab, dengan uraian sebagai berikut:

Bab I berisi tentang pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, pembatasan masalah, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi. Latar belakang masalah menguraikan tentang pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. BPR Kusuma Danaraja. Serta terdapat perumusan masalah yang menguraikan tentang pokok-pokok permasalahan yang akan dibahas. Tujuan penelitian menguraikan tentang tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian. Pembatasan masalah memberikan batasan-batasan masalah dalam penelitian agar tidak menyimpang. Manfaat penelitian menguraikan tentang manfaat yang akan diambil dari penelitian untuk peneliti, akademis dan praktisi.

Bab II mengenai tinjauan pustaka yang berisi mengenai landasan teori, kerangka pemikiran, hipotesis. Pada landasan teori akan dijelaskan mengenai teori-teori setiap variabel. Kerangka pemikiran menjelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen. Hipotesis berisi tentang dugaan sementara dari penelitian tersebut.

Bab III mengenai metodologi penelitian yang berisi mengenai populasi dan sampel, definisi operasional variabel, jenis data dan sumber data, metode penelitian data, dan metode analisis data. Populasi dalam

penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. BPR Kusuma Danaraja. Sedangkan, sampel penelitian adalah 30 karyawan. Definisi operasional variabel menjelaskan definisi variabel dependen dan independen. Jenis data dalam penelitian menggunakan data primer, sedangkan sumber data diperoleh dari karyawan PT. BPR Kusuma Danaraja. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dengan kuesioner. Dalam menganalisis hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda.

Bab IV menjelaskan mengenai analisis data dan pembahasan yang berisi tentang gambaran umum hasil penelitian, pengujian kualitas pengumpulan data, hasil pengujian asumsi, dan hasil pengujian hipotesis.

Bab V merupakan bab penutup yang berisi kesimpulan dan saran. Kesimpulan berupa poin-poin yang berisi hasil penelitian yang menjawab hipotesis penelitian. Saran dalam penelitian ini ditujukan untuk subyek atau pihak-pihak yang berkaitan hasil penelitian, juga untuk penelitian selanjutnya.