

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keadaan perekonomian yang serba sulit dan kompleks dewasa ini menuntut setiap perusahaan untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Hal ini mempunyai tujuan agar biaya-biaya yang dikeluarkan dapat ditekan serendah mungkin. Dalam kondisi tersebut sangat sulit bagi perusahaan untuk dapat menetapkan standar yang tepat untuk digunakan sebagai patokan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, apalagi sekarang Indonesia telah dilanda krisis moneter yang cukup panjang yang terjadi mulai tahun 1997 sampai sekarang belum sepenuhnya dapat teratasi. Untuk itu perusahaan dituntut untuk dapat bekerja lebih efisien dan efektif.

Salah satu indikator keberhasilan dalam pencapaian keberhasilan dalam mencapai target perusahaan yang telah ditetapkan adalah dengan mengukur kinerja. Dimilikinya sistem pengukuran kinerja yang handal (*reliable*) merupakan salah satu faktor kunci suksesnya organisasi, karena pengukuran kinerja digunakan untuk menilai prestasi manajer dan unit organisasi yang dipimpinnya. Menurut Peraturan Pemerintah No.10/1979 pengertian Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan adalah suatu sistem penilaian yang dilakukan oleh seorang pejabat terhadap bawahannya pejabat penilai yang telah membawahi pegawai secara langsung sekurang-kurangnya 6 (enam) bulan harus melakukan penilaian terhadap bawahannya tersebut. Adapun unsur-unsur yang dinilai

adalah kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, dan kepemimpinan.

Peningkatan kinerja individu merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak organisasi maupun para pekerja. Secara umum, dapat dijelaskan bahwa peningkatan kinerja individu bertujuan untuk meningkatkan produktivitas organisasi. Melalui proses penilaian kerja dapat diketahui tercapai atau tidaknya tujuan organisasi tersebut.

Kinerja merupakan proses tingkah laku seseorang sehingga ia dapat menghasilkan sesuatu yang menjadi tujuan dari pekerjaannya. Dalam suatu organisasi seringkali dijumpai dengan perbedaan kinerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya hal tersebut dapat terjadi karena perbedaan karakteristik dari individu masing-masing. Hal lain yang dapat membedakan kinerja ialah situasi yang berbeda, situasi yang berbeda dapat menghasilkan kinerja yang berbeda pula.

Dalam sebuah organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan kinerja yang baik, maka diperlukan upaya-upaya yaitu (1) kompensasi (2) kepemimpinan (3) budaya organisasi (Kustianingsih dkk, 2015). Pemberian kompensasi adalah cara untuk memotivasi karyawan agar karyawan semangat dalam bekerja sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Besarnya balas jasa telah ditentukan dan diketahui sebelumnya oleh karyawan pada saat perekrutan, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya gaji atau kompensasi yang akan diterima. Pemberian kompensasi dapat juga disebut sebagai hasil dari penjualan jasa dan tenaga dari para karyawan terhadap sebuah organisasi.

Karyawan telah memberikan semua kemampuan kerjanya pada organisasi oleh sebab itu organisasi sewajarnya memberikan kompensasi pada karyawan sesuai dengan kinerjanya. Besarnya kompensasi dapat digunakan sebagai tolak ukur dan cerminan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan beserta dengan keluarganya. (Kaswan, 2013).

Kepemimpinan adalah keseluruhan tindakan yang mempengaruhi seseorang pada tujuan yang telah ditentukan. Seorang pemimpin harus dapat memotivasi dan meningkatkan semangat kerja karyawan dalam organisasi perusahaan. Keahlian seorang pemimpin dalam mempengaruhi karyawan dalam bekerja akan berdampak dalam kualitas karyawan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai. Menurut Sabri *et.al* (2012) posisi seorang pemimpin sangat dibutuhkan dalam sebuah organisasi dan seorang pemimpin diharapkan mampu mengarahkan semua karyawan yang dipimpinya. Berhasil atau gagalnya sebuah organisasi sebagian besar ditentukan oleh mutu kepemimpinan yang dijalankan oleh orang-orang yang ditunjuk sebagai seorang pemimpin dalam organisasi tersebut. Robbins (dalam Kustianingsih, 2015) mengidentifikasi empat gaya kepemimpinan, antara lain : (1) gaya kepemimpinan karismatik (2) gaya kepemimpinan transaksional (3) gaya kepemimpinan teransformasional (4) gaya kepemimpinan pioner.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu budaya organisasi, Sabri *et.al* (2012) mengatakan bahwa budaya organisasi merupakan hal yang esensial bagi suatu organisasi, karena akan selalu berhubungan

dengan kehidupan yang ada dalam organisasi itu sendiri. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja baik berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung (Anwar, 2013). Agar dapat menciptakan situasi yang positif dan dapat berpengaruh secara positif bagi kinerja karyawan maka karyawan harus berusaha menciptakan lingkungan yang nyaman dan aman. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan. Keberhasilan pelaksanaan budaya organisasi antara lain dapat dilihat dari peningkatan tanggung jawab, kedisiplinan, kepatuhan karyawan pada norma norma, terjadinya hubungan komunikasi yang baik antar karyawan dan semua tingkatan, meningkatkan partisipasi dan kepedulian, serta berkurangnya tingkat kemangkiran kerja dan keluhan dari karyawan. Jika semua hal tersebut dapat dipenuhi maka kinerja akan meningkat dan semua target dan tujuan organisasi dapat tercapai.

Meskipun telah banyak penelitian yang dilakukan tentang faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, akan tetapi variabel yang digunakan berbeda-beda. Penelitian yang dilakukan oleh Kustianingsih dkk (2015) yang tentang “Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan” menyimpulkan bahwa kompensasi, kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Hesti dkk (2016) tentang “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan

Kerja Terhadap Kinerja”, menyimpulkan bahwa kepemimpinan, budaya, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Fernanda dkk (2015) tentang “Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyaryawan”, menunjukkan hasil bahwa(1) Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. (2) Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. (3) Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. (4) Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. (5) Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Murty dkk (2012) tentang “Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitemen Organisasional, Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi”, menunjukkan hasil bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan kompensasi dan komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu maka, faktor-faktor diatas berpengaruh terhadap kinerja karyawan kecuali kompensasi. Penelitian ini mengembangkan dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Murty dkk (2012) dengan mengambil objek penelitiannya yaitu seluruh karyawan yang bekerja di PD. BPR BKK kabupaten Wonogiri dengan penambahan variabel kepemimpinan dan budaya organisasi.

Dari uraian diatas maka peneliti tertarik mengambil judul ANALISIS PENGARUH SISTEM PENGGAJIAN, KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada Karyawan PD. BPR BKK di Kabupaten Wonogiri).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, peneliti merumuskan beberapa masalah sebagai berikut :

1. Apakah sistem penggajian dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah kepemimpinan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah budaya organisasi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

1. Menganalisis dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh sistem penggajian terhadap kinerja karyawan.
2. Menganalisis dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
3. Menganalisis dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Organisasi

Penelitian ini dapat menjadi masukan atau rekomendasi bagi organisasi dalam menerapkan kepemimpinan, sistem penggajian dan budaya organisasi yang sesuai dan bagaimana mempengaruhi karyawan secara positif sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan kemudian tujuan dari target perusahaan juga ikut meningkat.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan, wawasan serta dapat mempraktekan teori-teori yang diperoleh selama masa perkuliahan beralangsur dari situasi dan kondisi yang ada dalam organisasi.

3. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini dapat memperluas khazanah ilmu pengetahuan tentang pengaruh sistem penggajian, kepemimpinan serta budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

E. SISTEMATIKA PENULISAN

Agar penulisan skripsi ini sesuai dengan tujuan penelitian, maka dibuat sistematika sebagai berikut :

BAB I, Pendahuluan. Bab pendahuluan ini menguraikan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II, Tinjauan Pustaka. Dalam bab ini menjelaskan mengenai teori-teori yang diperoleh dari studi pustaka yang berasal dari berbagai literatur yang berkaitan dengan masalah penelitian yang telah ditetapkan untuk selanjutnya digunakan sebagai landasan pembahasan dan pemecahan masalah serta berisi penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III, Metode Penelitian. Dalam bab ini akan menguraikan tentang metode penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi yang berkaitan dengan objek, definisi variabel penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data dan metode analisis yang digunakan.

BAB IV, Analisis Data dan Pembahasan. Dalam bab ini menguraikan proses-proses analisis data dan pembahasan dari hasil analisis data yang telah diketahui.

BAB V, Penutup. Dalam bab ini menguraikan tentang kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan, keterbatasan penelitian serta saran untuk penelitian mendatang.