

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia dapat dikatakan memegang peranan penting untuk suatu perusahaan. Schein (2010) mengatakan, perusahaan yang memegang sumber daya manusia yang berkualitaslah yang bisa bersaing dalam persaingan global. Perusahaan dengan tingkat loyalitas karyawannya rendah tentunya berdampak bagi perusahaan itu sendiri, mulai dari tidak adanya kedisiplinan dalam bekerja, tanggung jawab dalam pekerjaan, kejujuran dalam bekerja, cara karyawan menjaga citra kantor, kesetiaan karyawan bekerja dalam waktu yang lebih lama dan lain sebagainya merupakan budaya organisasi dari sebuah perusahaan.

Budaya organisasi dapat mempengaruhi perilaku serta kinerja dari karyawan perusahaan. Budaya organisasi yang dimana menjadi salah satu pengaruh terhadap kinerja karyawan seharusnya harus lebih diperhatikan bagi pemimpin perusahaan. Adanya budaya organisasi membuat para karyawan bersemangat untuk melakukan pekerjaan serta merasa dihargai oleh pemimpin mereka.

Selain budaya organisasi, perilaku kepemimpinan juga memiliki peran yang penting untuk menaikkan kinerja seorang karyawan. Peran kepemimpinan dalam memberikan dorongan kepada karyawan dapat dilakukan dengan beberapa cara, diantaranya yaitu: pemimpin menjelaskan harapan yang diinginkan dari karyawan, menjelaskan bagaimana cara mencapai harapan serta tujuan pemimpin, menyampaikan standar atau aturan untuk evaluasi kinerja, memberikan perhatian pada upaya yang sudah dilakukan karyawan dan memberikan penghargaan sebagai imbalan kerja keras karyawan (Irvan dan Harry, 2011). Namun melihat keadaan sekitar, masih banyak pemimpin perusahaan yang belum melihat dan memperhatikan akan pentingnya budaya perusahaan itu. Hal ini bisa dilihat dari sekian banyaknya karyawan yang tidak bertahan lama di tempatnya bekerja. Terjadinya hal ini dikarenakan pemimpin perusahaan yang tidak menerapkan budaya organisasi sendiri sehingga berdampak pada tenaga kerja karyawan.

Kepuasan bekerja karyawan adalah salah satu faktor loyalitas pekerja. Pada dasarnya kinerja melambangkan suatu hal yang sifatnya individu yang dimana setiap anggota karyawan perusahaan memiliki tingkat keterampilan berbeda. Kinerja merupakan hasil keberhasilan kerja dan perilaku kerja seorang individu dalam menuntaskan tugas serta tanggungjawab yang diberikan dalam periode yang sudah ditentukan (Kasmir, 2016:182).

Menurut Siagian (2002) mengatakan bahwa terdapat beberapa komponen-komponen seperti komunikasi, tempat kerja, budaya organisasi, kompensasi, kepuasan kerja, motivasi dan kedisiplinan dalam bekerja, juga faktor kepemimpinan yang memegang peran penting dalam kepuasan karyawan untuk tercapainya loyalitas karyawan.

Ketidakpuasan kerja karyawan dapat terjadi dalam perusahaan jika para karyawan merasa tidak dipekerjakan secara tidak adil. Dengan terjadinya masalah ini tentu saja mengakibatkan dampak buruk bagi perusahaan itu sendiri. Contohnya; terjadinya demo dari para karyawan, aksi mogok kerja, dan lain sebagainya. Labor Magazine (2013) mengatakan bahwa sebanyak 39% dari 445 karyawan melakukan pengunduran diri hanya dalam waktu 1 – 2 tahun. Hal ini menunjukkan ketidaksetiaan karyawan ini berpengaruh bagi perusahaan untuk mempertahankan efektivitas operasi perusahaan. Untuk menangani hal tersebut, maka para pemilik perusahaan dituntut untuk menciptakan strategi yang efektif serta keunggulan-keunggulan perusahaan dalam menghadapi persaingan yang ketat (Safitri dkk., 2018). Bank sebagai perusahaan jasa yang bergerak dalam pertumbuhan ekonomi negara dan masyarakat, juga sering menghadapi persaingan yang ketat dituntut untuk memiliki keunggulannya masing-masing. Sebagaimana yang diketahui bahwa rata-rata seluruh bank di Indonesia menyediakan jasa dan produk yang sama, oleh karena itu salah satu strategi untuk dapat bersaing dalam dunia perbankan yaitu meningkatkan kualitas tenaga kerja di dalam perusahaan perbankan.

Bank Mayapada adalah perusahaan yang beroperasi di bidang jasa keuangan perbankan. Bank Mayapada pertama kali didirikan pada 7 September 1989 di kota Jakarta. Kegiatan usaha Bank Mayapada antara lain adalah menghimpun dana masyarakat, menyalurkan dana melalui pinjaman dalam bentuk fasilitas kredit, dan juga usaha retail dan consumer.

**Tabel 1.1**

**Data Absensi Keterlambatan dan Ketidakhadiran Karyawan**

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Terlambat	Tidak Terlambat	Tidak Hadir	Work From Home
1	Januari 2021	50	9 Orang	6 Orang	10 Orang	25 Orang
2	Februari 2021	50	10 Orang	14 Orang	1 Orang	25 Orang
3	Maret 2021	50	12 Orang	10 Orang	3 Orang	25 Orang
4	April 2021	50	7 Orang	9 Orang	9 Orang	25 Orang
5	Mei 2021	50	8 Orang	13 Orang	4 Orang	25 Orang

Sumber: Pengolahan Data (2021)

Berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap salah satu karyawan Bank Mayapada Manado, menyampaikan bahwa adanya masalah absensi keterlambatan karyawan. Dari data yang didapatkan, total tertinggi keterlambatan karyawan berkisar 9 sampai 12 orang terdapat pada bulan Januari, Februari dan Maret. Sedangkan total terendah keterlambatan karyawan berkisar 7 sampai 8 orang terdapat pada bulan April dan Mei. Dan presentase tertinggi karyawan yang terlambat terdapat pada bulan Januari, Februari dan Maret dengan total 18% sampai 24%. Sedangkan presentase pada bulan April dan Mei bertotal 14% sampai 16% dengan jumlah keseluruhan karyawan Bank Mayapada Manado sebanyak 50 orang. Kurangnya kehadiran karyawan Bank Mayapada Manado disesuaikan dengan instruksi dari Menteri Dalam Negeri Nomor 03 Tahun 2021 poin kesembilan yang menyatakan “Membatasi setiap perkantoran dengan pemberlakuan protokol kesehatan yang lebih ketat, 50% karyawan Work From Home (WFH) dan 50% karyawan lainnya Work From Office (WFO).” Maka dari itu dapat diyakini bahwa masalah absensi karyawan mempunyai kemungkinan berkaitan dengan budaya

organisasi dalam perusahaan. Seperti yang diketahui budaya organisasi merupakan salah satu pengaruh terhadap kinerja karyawan dan dapat menjadi penentu keberhasilan suatu organisasi tersebut. Oleh sebab itu penting untuk menganalisis budaya organisasi dan perilaku kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang sudah diuraikan sebelumnya, penelitian ini akan membahas tentang budaya organisasi, perilaku kepemimpinan dan kinerja karyawan di dalam perusahaan. Hal ini juga diharapkan dapat mengatasi masalah budaya organisasi di dalam perusahaan serta peran kepemimpinan yang seharusnya. Oleh sebab itu, penelitian ini disampaikan dengan judul “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Perilaku Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Studi Kasus PT. Bank Mayapada Manado”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Penelitian ini dilakukan untuk mengidentifikasi pengaruh budaya organisasi dan perilaku kepemimpinan secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja karyawan Bank Mayapada di Manado.

## **1.3 Rumusan Penelitian**

- 1) Apakah terdapat pengaruh secara parsial budaya organisasi terhadap kinerja karyawan?
- 2) Apakah terdapat pengaruh secara parsial perilaku kepemimpinan terhadap kinerja karyawan?
- 3) Apakah terdapat pengaruh secara simultan pengaruh budaya organisasi dan perilaku kepemimpinan terhadap kinerja karyawan?

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, penelitian ini bertujuan untuk:

- 1) Mengetahui pengaruh secara parsial budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Mengetahui pengaruh secara parsial perilaku kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

- 3) Mengetahui secara simultan pengaruh budaya perusahaan dan perilaku kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan gagasan tentang wawasan pengaruh budaya organisasi dan perilaku kepemimpinan terhadap kinerja karyawan khususnya pada perusahaan di industri perbankan. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi dasar bagi penelitian selanjutnya.

### **1.5.2 Manfaat Praktis**

Penelitian ini dapat diperuntukkan sebagai masukan kepada perusahaan PT. Bank Mayapada Manado agar menjadi bahan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja karyawan serta memberikan rasa kepemilikan terhadap organisasi sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Penelitian ini juga diperuntukkan sebagai rekomendasi untuk perusahaan yang bergerak di industri perbankan di Indonesia.

## **1.6 Sistematika Penulisan Laporan**

Penelitian ini dikemukakan dalam beberapa bagian yang terdiri atas Bab I yang merupakan pendahuluan. Bab ini berisi urian latar belakang penulisan, identifikasi masalah, rumusan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan laporan. Bab II merupakan bagian tinjauan pustaka yang berisi teori-teori yang menjelaskan tentang budaya organisasi, perilaku kepemimpinan, dan kinerja karyawan. Bab III merupakan bagian metode penelitian yang menjelaskan tentang jenis penelitian, desain penelitian, populasi dan sampel penelitian, variabel penelitian, teknik pengumpulan data, uji instrument penelitian, dan teknik analisis data. Bab IV merupakan bagian hasil penelitian dan pembahasan yang membahas tentang hasil dari penelitian, deskriptif data penelitian, hasil dari uji prasyarat yang meliputi uji normalitas dan uji linearitas, uji heterokedastisitas, uji multikolineas, hasil analisis regresi ganda, pengujian hipotesis yang meliputi uji parsial dan uji

simultan, serta hasil penelitian dari pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh budaya organisasi dan perilaku kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Bab V merupakan bagian kesimpulan dan saran yang berisikan kesimpulan dan saran yang didapatkan dari hasil penelitian laporan skripsi.

