

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di saat dewasa ini didorong oleh perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, pendidikan dan daya saing produk yang dihasilkan Marniati, (2020). Pada era digital ini globalisasi dan modernisasi tidak dapat dihindari di segala aspek kehidupan terutama bagi perusahaan yang selalu memiliki keinginan untuk berkembang dan berinovasi . Untuk mencapai hasil yang maksimal perusahaan memerlukan sistem yang melibatkan sumberdaya manusia secara efisien dan efektif, berteknologi canggih sesuai perkembangan zaman serta kebijakan yang mendukung sumber daya manusia dan teknologi yang digunakan oleh perusahaan Syarief dkk., (2022). Jika sumber daya yang ada dapat dikelola dengan baik maka tujuan yang direncanakan dapat tercapai secara optimal.

Peningkatan kinerja karyawan di suatu perusahaan tidak lepas dari peranan pimpinan di dalam perusahaan tersebut. Pimpinan merupakan orang yang mengarahkan karyawan agar bekerja sesuai dengan tugasnya masing-masing, sehingga memperoleh kinerja karyawan yang baik dan tujuan perusahaan dapat tercapai Nurhanisa dkk., (2023). Gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong, dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

Pengaruh kepemimpinan sangat kuat dalam keberlangsungan organisasi. Peran pemimpin dalam perusahaan sangat penting sebagai salah satu pendukung serta penentu keberhasilan visi, misi dan tujuan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan bergantung pada pimpinan apakah berhasil menggerakkan sumber daya manusia secara efisien dan efektif, itu semua menjadi salah satu penentu apakah perusahaan tersebut mampu mencapai tujuannya.

Menurut Cahyaningsih dkk (2020) seorang pemimpin yang efektif adalah tanggap akan perubahan-perubahan yang ada. Mampu menganalisis kekuatan serta kelemahan karyawannya agar dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Pemimpin memiliki sifat fleksibel sehingga dapat mengatur serta memosisikan dirinya di antara karyawan untuk membangun hubungan baik antara atasan dan bawahan. Beberapa bentuk kepemimpinan menurut Djunaedi dan Gunawan(2018) yaitu kepemimpinan otoraktis, demokratis dan kebebasan. Hasil penelitian Hasni dkk., (2020) dan Gede dan Priartini, (2018) menunjukkan bahwa kepemimpinan mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin baik kepemimpinan suatu perusahaan mampu meningkatkan kinerja dari karyawannya.

Kemudian faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan sistem nilai-nilai yang dipahami bersama oleh seluruh anggota organisasi, sengaja disosialisasikan serta dapat terimplementasi pada perilaku dan sikap masing-masing karyawan dalam kehidupan berorganisasi Muliadi, (2019).

Budaya organisasi terbentuk melalui interaksi antara perilaku karyawan yang dipengaruhi oleh nilai-nilai, kepercayaan, dan sikap yang melekat pada individu dipadukan dengan budaya organisasi yang ideal yang diinginkan. Budaya organisasi itu sendiri merupakan hal yang esensial bagi suatu organisasi, karena akan selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada dalam perusahaan. Budaya organisasi merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan-anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu komunitas tertentu. Secara spesifik budaya organisasi akan ditentukan oleh kondisi *team work, leaders, and characteristic of organization* serta *administration process* yang berlaku. Mengapa budaya organisasi itu penting, karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hierarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi Siagian dalam Wicara, (2022).

Penelitian ini meneliti objek dari PT. Pegadaian Cabang Cikarang. Budaya organisasi yang diterapkan untuk karyawannya disebut sebagai “AKHLAK”. Budaya perusahaan yang harus selalu dilakukan oleh seluruh karyawan Pegadaian sebagai berikut:

1. Amanah : Seluruh karyawan memegang teguh kepercayaan yang diberikan. Karyawan diharapkan bisa menjadi integritasnya dalam bekerja.
2. Kompeten : Seluruh karyawan terus belajar dan mengembangkankapabilitas. Harus senantiasa meningkatkan kemampuan serta memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan.
3. Harmonis : Seluruh karyawan saling peduli dan menghargai perbedaan.
4. Loyal : Seluruh karyawan berdedikasi, memegang teguh komitmen dan mengutamakan kepentingan Bangsa dan Negara.
5. Adaptif : Seluruh karyawan terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan.
6. Kolaboratif : Seluruh karyawan membangun kerja sama yang sinergis. Membangun relasi yang baik dengan berbagai pemangku kepentingan untuk kemajuan perusahaan.

AKHLAK merupakan pedoman budaya kerja yang dibangun oleh Kementerian (BUMN) dalam rangka menyejahterakan masyarakat, dengan tujuan umum untuk kepentingan bangsa dan negara, serta mempunyai tujuan khusus untuk kepentingan perusahaan itu sendiri. Budaya organisasi yang kuat akan mendukung perkembangan kinerja karyawan serta memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan bersama. Pada akhirnya akan membentuk perilaku karyawan ke arah tertentu sesuai yang diinginkan oleh organisasi.

Berdasarkan pada uraian di atas, maka penulis memutuskan untuk meneliti **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian Cabang Cikarang”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berikut adalah beberapa masalah yang dapat diidentifikasi oleh penulis:

1. Kepemimpinan di Pegadaian beberapa kali pergantian jabatan, terkait kebijakan direktur utama yang berdampak terhadap penurunan kinerja karyawan karena setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda.

2. Kurangnya kesadaran diri dari pegawai terhadap nilai-nilai dan aturan di dalam organisasi.
3. Kinerja karyawan secara keseluruhan belum mencapai standart target kerja.

1.3 Pembatasan Masalah

Hasil dari identifikasi masalah yang ada di PT. Pegadaian Cabang Cikarang menunjukkan bahwa permasalahan yang ada cukup banyak. Guna mencegah mengembangkannya penelitian maka penulis membatasi masalah agar terperinci dan jelas. Harapannya pemecah masalahnya lebih terarah. Oleh sebab itu penulis membatasi penelitian ini hanya pada pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian cabang Cikarang.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut

1. Apakah secara parsial Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Cikarang ?
2. Apakah secara parsial Budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Cikarang ?
3. Apakah budaya organisasi dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Cikarang?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah secara parsial kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Cabang Cikarang?
2. Untuk mengetahui apakah secara parsial budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian Cabang Cikarang?

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini akan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat untuk STIE GICI Business School

Untuk menambah referensi perpustakaan dan memberikan tambahan ilmu pengetahuan bagi mahasiswa terutama tentang kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja karyawan.

2. Manfaat untuk instansi

Penelitian ini diharap mampu memberi kontribusi dan sumber info yang berguna dalam pengembangan program-program pengembangan sumber daya manusia.

3. Manfaat untuk peneliti

Menambah referensi dalam memahami aspek-aspek manajemen sumber daya manusia khususnya kepemimpinan dan budaya organisasi dalam kinerja karyawan dan menambah referensi untuk peneliti selanjutnya.

1.7 Sistematika Penulisan

Penelitian ini terdiri dari 5 bab, berikut sistematika penelitiannya:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam Bab I Pendahuluan, berisi uraian terkait latar belakang, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan itu sendiri.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam Bab II Tinjauan Pustaka, berisi uraian terkait landasan teori, penelitian sebelumnya, kerangka penelitian dan pengembangan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam Bab III Metode Penelitian, berisi uraian terkait tempat dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel dan teknik analisis data penelitian

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan, berisi uraian terkait deskripsi objek penelitian, hasil analisis data meliputi analisis statistik

deskriptif, uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Kemudian hasil analisis data akan diinterpretasikan dan dilakukan pembahasan penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam Bab V Kesimpulan dan Saran, berisi uraian kesimpulan penelitian dan saran untuk pengguna penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Daftar yang memuat referensi atau sumber yang digunakan dalam penelitian dan memberikan kredibilitas pada penelitian yang dilakukan.