

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Didalam sebuah organisasi atau perusahaan pastinya memiliki sumber daya manusia untuk menjalankan mekanisme pekerjaan yang ada didalamnya dengan kata lain perusahaan tidak akan berjalan tanpa adanya sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan unsur penting yang berpengaruh dalam suatu organisasi maupun perusahaan karena sumber daya manusia merupakan faktor penentu yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan untuk menjalankan mekanisme pekerjaan. Kualitas sumber daya manusia sangat penting, sumber daya manusia yang berkompeten dapat menjadikan perusahaan lebih maju dan dapat menjalankan perusahaan sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh organisasi maupun perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas maka perusahaan tidak dapat bersaing dengan perusahaan lain akibatnya perusahaan mengalami ketertinggalan dengan perusahaan lain.

Menurut Mangkunegara (2019: 1) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM). Sumber daya manusia di pandang sebagai sumber sekaligus objek organisasi pelaksanaan peraturan perusahaan serta kegiatan operasional yang berbeda karena sumber daya manusia adalah salah satu faktor

penting dari kesuksesan perusahaan sehingga sumber daya manusia tidak bisa disamakan dengan faktor lain seperti faktor pemasaran, produksi dan lain-lain. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti nilai, alat, aset dan mesin tidak akan menghasilkan kerja dengan baik jika pelaku sdm tidak dapat mendukung pekerjaan dengan kinerja yang maksimal.

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi maupun perusahaan. Perusahaan harus memberikan pelatihan dan bimbingan sumber daya manusia agar dapat mewujudkan apa yang menjadi tujuan perusahaan sesuai dengan target yang diharapkan, mampu memberikan lingkungan yang diinginkan karyawan seperti kenyamanan dan menyenangkan saat melakukan pekerjaannya. Karyawan bukan sekedar sumber daya belaka melainkan lebih berupa modal atau aset bagi perusahaan hal inilah yang membuat organisasi memahami pentingnya sebuah investasi untuk modal yang sangat berharga bagi organisasi. Perusahaan tidak hanya melihat karyawan sebagai modal atau biaya, tetapi karyawan harus dilihat sebagai pendukung untuk mencapai tujuan dari perusahaan

Setiap perusahaan pastinya memiliki target yang telah ditetapkan dalam periode tertentu untuk mempertahankan kelangsungan hidup dari perusahaan. Maka dari itu perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki potensi yang memadai agar dapat memperoleh hasil yang maksimal oleh karena itu kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017: 67) mengatakan kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut

Giovanni (2018) kinerja merupakan sebuah keluaran dari tenaga dan pikiran yang difokuskan pada sesuatu hal sehingga dapat menghasilkan sesuatu.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang telah dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Begitu juga dengan apa yang dikatakan oleh Arianti (2014) bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia.

Kinerja karyawan yang tidak optimal dapat menjadi faktor penghambat untuk perkembangan perusahaan serta mengurangi pendapatan yang ditargetkan, yang dapat membuat perusahaan mengalami kerugian akibat tidak tercapainya tujuan yang telah ditargetkan. Untuk itu peran seorang pemimpin sangat penting untuk menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Kepemimpinan merupakan sebuah cara untuk mengarahkan, membimbing, menunjukan dan mempengaruhi karyawan supaya karyawan melakukan pekerjaan mereka sesuai dengan tujuan organisasi tanpa adanya kepemimpinan yang baik maka perusahaan akan mengalami kemunduran. Kepemimpinan yang baik dapat menciptakan sebuah motivasi dan kesetiaan yang tinggi bagi organisasi. Tetapi gaya kepemimpinan transformasional disini kurang memperhatikan apa yang diinginkan oleh karyawan dikarenakan gaya kepemimpinannya kurang memperhatikan sikap individual *consederation*

pemimpin memberikan perhatian tersendiri terhadap karyawannya yang bertujuan untuk memotivasi bawahannya agar berkembang dan berprestasi, kemudian hubungan antara pemimpin dengan karyawan kurang begitu dekat sehingga menyebabkan kinerja dari karyawan perusahaan tersebut kurang optimal. Contohnya pemimpin sering tidak berada di kantor karena ada berbagai agenda rapat dan pertemuan yang harus di hadiri sehingga pemimpin jarang sekali bertatap muka dengan para karyawan lain sehingga kedekatan antara pemimpin dan karyawan kurang begitu kondusif.

Kepemimpinan transformasional yang baik dapat memberikan pengaruh yang baik kepada karyawan maka pemimpin diharuskan memiliki perilaku yang sesuai dengan keinginan dari karyawannya jika pemimpin tidak bisa memberikan apa yang diinginkan karyawan maka karyawan akan bermalas-malasan dan akibatnya perusahaan mengalami penurunan yang dapat merugikan perusahaan. Agar pemimpin mengetahui keinginan dari karyawannya maka pemimpin harus melakukan pendekatan secara personal supaya pemimpin dapat menganalisis keinginan dari setiap karyawannya.

Jika pemimpin dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan seperti yang dikatakan oleh Robbins dan Judge (2017: 249). tetapi ada penelitian yang dilakukan oleh Novitasari, dan Asbari (2020) yang mengatakan bahwa kepemimpinan tidak mempengaruhi kinerja pegawai oleh karna itu saya sebagai peneliti ingin membuktikan apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai atau tidak. bukan hanya kepemimpinan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi juga tidak kalah penting peranya dalam meningkatkan kinerja

karyawan, karena budaya organisasi dapat dijadikan patokan atau acuan dalam setiap perilaku karyawan.

Budaya organisasi merupakan kebiasaan yang dilakukan oleh organisasi sebagai pedoman untuk membedakannya dengan budaya organisasi lain. budaya organisasi dapat memberikan dampak sebagai daya saing andalan organisasi dalam menjawab tantangan dan perubahan. Budaya organisasi pun dapat berfungsi sebagai rantai pengikat dalam menyamakan persepsi atau arah pandang anggota terhadap suatu permasalahan sehingga akan menjadi satu kekuatan dalam pencapaian tujuannya.

Budaya organisasi menjadi aspek yang penting bagi kemajuan perusahaan karena pada dasarnya maju tidaknya perusahaan tergantung bagaimana budaya organisasi yang diterapkan pada suatu perusahaan. Jika dalam suatu perusahaan tidak memiliki budaya yang baik maka akan membuat karyawan melakukan tindakan yang merugikan karyawan begitu pun sebaliknya jika perusahaan memiliki budaya yang baik maka karyawan bisa memberikan keuntungan bagi perusahaan.

Budaya yang baik yang bisa diterapkan oleh karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti yang dikatakan oleh Sutrisno (2009). adapun penelitian yang dilakukan oleh Iphank dan Ardiana (2016) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. selain kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi, kepuasan kerja juga mempunyai peran yang penting terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan perasaan bahagia yang timbul saat melakukan tugas atau pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat mendorong karyawan melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, apabila

karyawan tidak memperoleh kepuasan kerja saat melakukan pekerjaannya maka hasil kerja yang dilakukan tidak akan optimal yang dapat memberikan dampak buruk bagi perusahaan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan, yang memberikan dampak positif bagi perusahaan, karena karyawan dapat berkerja lebih giat sehingga bisa membantu pemimpin mencapai target yang telah ditentukan organisasi.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi sehingga dapat kita pahami bahwa pemimpin yang bisa memberikan rasa puas bagi karyawannya dengan cara memberikan apa yang diinginkan oleh karyawan dengan melakukan pendekatan secara individu terhadap semua karyawan yang berada di perusahaan. Budaya organisasi juga mempengaruhi kepuasan kerja dengan adanya budaya yang baik di dalam perusahaan secara tidak langsung dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Karyawan bisa memperoleh kenyamanan dan kesetiaan yang tinggi saat merasa puas dengan pekerjaannya, dengan adanya kepuasan kerja maka karyawan akan melakukan pekerjaannya sesuai dengan apa yang diinginkan pemimpin. Kepuasan kerja adalah rasa senang yang ada dalam diri seseorang yang sedang melakukan pekerjaannya sehingga membuat mereka termotivasi saat sedang menjalankan tugas dan kewajiban yang diberikan oleh pimpinan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang diteliti oleh: Lestari dan Suryani (2018), Giovanni (2018), dan Sugiono Rachmawati (2019). Dari semua hasil penelitian tersebut menghasilkan sebuah hasil penelitian yang mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi, berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. sementara penelitian Arifin *et al* (2020), Asbari

et al (2020), dan Rohendi (2016) mengatakan kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Bank merupakan badan usaha yang dibuat untuk menghimpun dana atau menyimpan uang kemudian disalurkan kepada masyarakat dalam bentuk pinjaman adapun dalam bentuk-bentuk lain untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat. menurut hasibuan (2005:2) bank adalah badan usaha yang kekayaanya terutama dalam bentuk aset keuangan (*financial assets*) serta bermotif profit juga sosial, jadi bukan hanya dalam bentuk uang saja.

Bank syariah indonesia merupakan bank hasil merger antara Pt Bank Bri Syariah Tbk, Pt Bank Syariah Mandiri dan Pt. Bank Bni Syariah. Otoritas jasa keuangan (otk) secara resmi mengeluarkan izin resmi merger tiga usaha bank syariah tersebut pada 27 januari 2021 melalui surat nomor sr-3/pb.1/2021.

Karyawan dapat memperoleh kepuasan kerja jika seorang pemimpin dapat melakukan pendekatan yang lebih dengan cara melakukan komunikasi secara individu kepada karyawannya dengan menganggap karyawan seperti teman kantornya, maka secara tidak langsung karyawan dapat mendapatkan kenyamanan yang membuat mereka mendapatkan kepuasan kerja saat bekerja. Jadi bisa dikatakan bahwa kepuasan kerja bisa didapat dari bagaimana cara pimpinan memperlakukan karyawannya. kemudian adapun budaya organisasi yang diterapkan disuatu perusahaan bisa membuat karyawannya merasa puas ketika mereka bisa bekerja bersama dengan mengikuti aturan-aturan yang tidak memberatkan karyawannya dan memberikan karyawan kebebasan untuk berinovasi sesuai kemampuannya, maka dengan adanya kepuasan kerja secara bertahap kinerja dari karyawan akan bagus dengan sendirinya.

Berdasarkan uraian diatas kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi dipilih sebagai variabel, karena gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi yang tepat sangat berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan maupun organisasi. Kepemimpinan transformasional sangat mempengaruhi perilaku dari karyawannya sehingga karyawan dapat mengeluarkan seluruh kemampuannya untuk memperoleh hasil yang maksimal. Begitu pun budaya organisasi yang baik dapat membuat karyawan memiliki kepribadian yang baik dengan mentaati norma-norma yang diterapkan di perusahaan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah kepuasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi?
7. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja.
2. Untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.
3. Untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja.
4. Untuk mengidentifikasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja.
5. Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja.
6. Untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja
7. Untuk menguji pengaruh budaya organisasi secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan
Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi terhadap perusahaan agar dapat melihat betapa pentingnya SDM yang berhubungan dengan kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.
2. Bagi karyawan
Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan kepada karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya dalam organisasi supaya hasil kerjanya lebih optimal.
3. Bagi peneliti

Dengan adanya penelitian ini diharapkan bagi peneliti sendiri untuk dapat memberikan pengetahuan dan pemahaman yang luas terhadap SDM, terutama dibidang kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

4. Bagi peneli selanjutnya

Di harapkan dapat memperikan informasi yang berguna dan bermanfaat kepada pihak yang akan meneliti dengan permasalahan yang sama pada masa yang akan datang.

