

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini, untuk mengembangkan dan mencapai sasaran organisasi dengan sumber daya manusia, memiliki peranan yang sangat sentral. Adanya perubahan lingkungan organisasi yang makin kompleks dan kompetitif, mensyaratkan perusahaan untuk bersikap lebih responsif agar tetap bertahan. Pemimpin sebagai panutan dalam organisasi mensyaratkan adanya perubahan yang harus dimulai dari tingkat yang paling atas (Simanjutak & Calam, 2012: 80).


Kedudukan pemimpin dalam suatu organisasi sangatlah penting dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Berhasil atau gagalnya suatu organisasi dalam mengemban misinya untuk mencapai tujuan, sebagian besar ditentukan oleh mutu kepemimpinan yang dijalankan oleh orang-orang yang disertai tugas-tugas kepemimpinan dalam organisasi tersebut. Kepemimpinan akan membangun komitmen dan antusiasme yang diperlukan orang untuk menerapkan bakat mereka sepenuhnya (Subhan, dkk2012: 86).

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan (Ruyatnasih, dkk 2013: 1115).Kepemimpinan adalah proses memimpin sebuah kelompok dan mempengaruhi kelompok tersebut untuk mencapai tujuan (Italiani, 2013: 453). Gaya kepemimpinan setiap pemimpin berbeda-

beda, diantaranya adalah kepemimpinan transformasional dan transaksional. Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mencurahkan perhatiannya kepada persoalan-persoalan yang dihadapi pengikutnya dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikutnya dengan cara memberikan semangat dan dorongan untuk mencapai tujuannya (Robbins & Coulter 2010:473). Sedangkan kepemimpinan transaksional adalah kemampuan mengidentifikasi keinginan bawahan dan membantunya mencapai tingkat prestasi yang lebih tinggi dengan memberikan imbalan memuaskan. Proses tersebut disertai dengan kejelasan tentang penyelesaian pekerjaan dan besarnya imbalan yang akan diterima (Italiani, 2013: 455).

Dalam Islam kepemimpinan sebagai tugas amanah dan tanggung jawab dari Allah yang pelaksanaannya tidak hanya dipertanggung jawabkan kepada para anggotanya saja yang dipimpin tetapi juga kepada Allah (Maulizar, dkk 2012: 61). Jadi pertanggung jawaban kepemimpinan dalam Islam tidak hanya bersifat formal kepada manusia, tetapi juga bersifat moral, yaitu kepada Allah SWT baik di dunia maupun di akhirat. Perilaku pemimpin yang ideal yaitu perilaku yang dicontohkan oleh Nabi, sebagaimana dijelaskan dalam al-Qur'an Surat Al-Ahzab ayat 21:

اللَّهُ وَذَكَرَ الْآخِرَ وَالْيَوْمَ اللَّهُ يَرْجُو أَكَانَ لِمَنْ حَسَنَةً أُسْوَةَ اللَّهِ رَسُولٍ فِيكُمْ كَانَ لَقَدْ

كَثِيرًا 

Artinya : “*Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan Dia banyak menyebut Allah*”.

Selain kepemimpinan, budaya organisasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Subhan, dkk 2012: 100). Budaya organisasi merupakan hal yang esensial bagi suatu organisasi, karena akan selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada dalam organisasi itu sendiri (Robbins 2007:721). Secara spesifik budaya dalam organisasi akan ditentukan oleh kerja sama tim, kepemimpinan dan karakteristik organisasi. Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan organisasi dapat terakomodasi.

Penelitian yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional juga pernah dilakukan di Indonesia. Penelitian yang dilakukan oleh Dewi & Herachwati (2010) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap pembelajaran organisasi pada karyawan PT BSW Surabaya terhadap proses pembelajaran organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa dalam upaya mengembangkan proses pembelajaran organisasi maka pendekatan kepemimpinan transformasional yang berusaha menginspirasi kepercayaan, loyalitas dan rasa kagum dari bawahan, sehingga bawahan berusaha untuk menyatukan kepentingan pribadi dan kelompok kerja. Adapun penelitian lain yang dilakukan oleh Maulizar, dkk (2012) kepemimpinan transformasional pada Bank Syariah cabang Banda Aceh dalam memberikan motivasi dengan menitik beratkan pada perilaku untuk membantu karyawan dengan perusahaan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian lain dilakukan oleh Sulistyarningsih, dkk (2012) menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada UIN Sunan Kali Jaga Yogyakarta. Hal ini didukung dengan uji statistik yang memperlihatkan nilai yang positif dan signifikan. Adapun penelitian lainnya yang terkait dengan budaya organisasi yaitu penelitian yang dilakukan oleh Trang (2013) menunjukkan berdasarkan hasil regresi bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara.

Penelitian sebelumnya dilakukan pada lembaga pemerintahan non departemen, universitas, bank dan lembaga pendidikan. Penelitian tentang kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi sudah banyak dilakukan. Perbedaan penelitian terdahulu yang akan dilakukan oleh peneliti adalah tempat penelitian yang akan diteliti yaitu pada perusahaan dagang yang terletak di Cikarang Baru, Bekasi. Sehingga penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menggali pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Peneliti tertarik untuk meneliti pada perusahaan yang terletak di Cikarang Timur Bekasi, yaitu pada PT Basunjaya Nastari yang bergerak pada perusahaan dagang dan service. Pemimpin pada perusahaan tersebut selalu memantau kinerja karyawannya, apabila ada karyawan kesulitan yang terjadi pada karyawan melakukan pekerjaannya pemimpin akan membantu mengatasi dan mencari solusinya. Terutama pada karyawan baru pemimpin akan memberi perhatian lebih, karena biasanya

karyawan baru masih ada kekurangan saat melakukan pekerjaannya dan bahkan setiap pagi sebelum bekerja karyawan tersebut disuruh untuk melaporkan hasil kerjanya kemarin atau hari sebelumnya. Pemimpin pada PT Basunjaya Nastari sangat disegani oleh karyawannya karena pemimpin yang tegas dan juga selalu memperhatikan kinerja karyawannya.

Budaya organisasi yang diterapkan pada PT Basunjaya Nastari juga berbeda dengan perusahaan lain sekitarnya, yaitu setiap hari sabtu pagi semua karyawan wajib mengikuti pengajian yang diadakan rutin. Tujuannya agar karyawan mengerti tentang agama islam, karena semua karyawan beragama islam dan mayoritas belum paham tentang agama islam. Jadi dengan budaya organisasi tersebut perusahaan berharap agar karyawan bekerja dengan jujur dan bersungguh-sungguh menjalankan kewajibannya dan semangat bekerja.

Dengan kepemimpinan dan budaya organisasi yang diterapkan pada PT Basunjaya Nastari tersebut turut membawa perubahan pada karyawan. Dengan model kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin tersebut semua pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu karena pemimpin selalu memberi deadline laporan hasil kerjanya. Kemudian dengan budaya organisasi tersebut para karyawan menjadi rajin untuk menjalankan tugas dan kewajibannya dan mereka tidak lupa untuk beribadah pada saat bekerja.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh**

Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

- 1) Apakah kepemimpinan transformasional (X_1) dan budaya organisasi (X_2) mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) ?
- 2) Apakah kepemimpinan transformasional (X_1) dan budaya organisasi (X_2) mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) ?
- 3) Variabel mana yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan ?

1.3 Tujuan Penelitian

- 1) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan.
- 2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial.
- 3) Untuk menguji dan menganalisis variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

1.4 Kegunaan penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis

- a. Sebagai bukti bahwa penulis telah melakukan penelitian sebagai tugas akhir dari universitas.
- b. Dapat menambah pengetahuan dan wawasan dibidang Manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi.

2. Bagi Akademik

- a. Penelitian ini diharapkan dapat mendukung atau memperkuat teori-teori tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang teori kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi.
- b. Sebagai sarana untuk latihan dalam mengidentifikasi, menganalisa dan mengevaluasi melalui penelitian.
- c. Sebagai bahan refrensi dan diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Perusahaan

- a. Untuk mengidentifikasi kinerja karyawan di PT Basunjaya Nastari Cikarang Timur, Bekasi dan untuk mengidentifikasi seberapa besar

pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan .

- b. Diharapkan dapat memberikan kontribusi dan masukan dalam praktek pengelolaan sumberdaya manusia bagi perusahaan sebagai tempat penelitian dilakukandi PT Basunjaya Nastari Cikarang Timur, Bekasi.

1.5 Batasan Penelitian

Untuk menghindari salah pengertian atau cakupan yang terlalu luas terhadap pokok-pokok persoalan yang akan dibahas, maka permasalahan dibatasi hanya fokus terhadap pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Basunjaya Nastari yang terletak di Cikarang Timur, Bekasi.