

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG PENELITIAN

Pada masa sekarang ini pengelolaan SDM merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Para pemimpin dalam perusahaan harus mampu mengelola SDM di perusahaan mereka agar perusahaannya dapat berkembang secara efektif dan efisien. Dalam hal pengelolaan SDM diperlukan gaya kepemimpinan, budaya organisasi serta komitmen organisasi yang baik, yang dapat menciptakan motivasi kerja meningkat sehingga tingkat kepuasan bagi kinerja karyawan selalu puas demi tercapainya misi, visi dan tujuan perusahaan.

Gaya kepemimpinan yang kurang baik dapat mengakibatkan efektivitas kerja di perusahaan tidak berjalan dengan baik. Hal tersebut membuat perusahaan tidak berkembang dengan baik. Fenomena ini ditandai dengan adanya tindak ke-egoisan kepemimpinan dalam mengambil sebuah keputusan, kepemimpinan yang kurang baik dalam perusahaan ini mengakibatkan tidak efektifnya karyawan dalam bekerja, sehingga menyebabkan kinerja karyawan rendah dan kontribusi karyawan terhadap perusahaan pun menurun.

Dengan adanya budaya organisasi dalam suatu perusahaan maka dapat membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya. budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan memahami

karakteristik budaya suatu organisasi dan tidak terkait dengan apakah karyawan menyukai karakteristik itu atau tidak.

Penelitian mengenai budaya organisasi berupaya mengukur bagaimana karyawan di perusahaan PT. Bank Cimb Niaga,Tbk memandang organisasi mereka. orientasi budaya perusahaan sebagai salah satu faktor yang menentukan dalam kesuksesan organisasi jangka panjang, juga perlu diteliti dalam aspek khusus pengaruhnya terhadap implementasi total kualitas manajemen.

Fenomena ini didasarkan atas kurangnya membuat acara rutinitas kantor serta kurangnya dalam melakukan pembinaan terhadap anggotanya, seperti training kerja maupun acara rutinitas sehingga satu karyawan dengan yang lainnya memiliki rasa kurang saling mengenal sehingga dapat menghambat proses pekerjaan.

Komitmen organisasi merupakan sifat hubungan antara individu dengan organisasi kerja, dimana individu mempunyai keyakinan diri terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi kerja, adanya kerelaan untuk menggunakan usahanya secara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi kerja serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi kerja.

Fenomena ini didasarkan diketahui bahwa tingkat komitmen organisasional di PT. Bank Cimb Niaga,Tbk sangat tinggi. Tingkat *turnover* (pergantian) tergolong rendah, Tingginya komitmen tersebut juga ditandai

dengan konsistensi menjalankan tugas dan tanggung jawab bahkan bekerja overtime bisa sampai larut malam dengan jadwal dan target yang sangat tinggi.

Tuntutan pegawai untuk memenuhi kebutuhan hidupnya juga mendorong karyawan untuk meningkatkan motivasi kerjanya dengan bekerja semaksimal mungkin untuk mencapai tujuannya memenuhi kebutuhan. karyawan Bank Cimb Niaga, Tbk yang tidak termotivasi terlihat dari semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya yang rendah dan menyebabkan menurunnya kontribusi karyawan terhadap kantor Bank Cimb Niaga, Tbk menurun sehingga karyawan tersebut tidak mendapatkan apa yang diharapkan, hal ini berdampak kepada ketidakpuasan kerja karyawan tersebut atas apa yang telah dicapai.

Fenomena ini didasarkan atas motivasi mempengaruhi kinerja karyawan kantor Bank Cimb Niaga, Tbk sebagian karyawan menganggap pekerjaan yang diberikan secara berlebihan kepada karyawan dianggap membebani karyawan dan dilakukan dengan keterpaksaan apabila karyawan tersebut tidak merasa termotivasi. kurangnya kemauan karyawan untuk meningkatkan kualitas dan prestasi kerjanya, sehingga menyebabkan kinerja karyawan tersebut rendah dan kontribusi karyawan kepada kantor Bank Cimb Niaga, Tbk menurun.

Kinerja pegawai didukung oleh kondisi kerja yang baik, hubungan antar karyawan mampu meningkatkan suasana kerja yang kondusif yang dapat mendorong semangat para karyawan lain agar berpengaruh terhadap

kinerja karyawan. Kelangsungan kerja karyawan Bank Cimb Niaga, Tbk didukung dengan fasilitas-fasilitas kerja yang memadai, karena pekerjaan tersebut sangat bergantung pada fasilitas yang ada dikantor tersebut.

Fenomena ini didasarkan atas kinerja karyawan yang berkurang dikarenakan atas kurang fasilitas kantor dimana setiap hari seluruh karyawan membutuhkan sistem aplikasi dimana sistem tersebut hanya bisa dipakai secara bergantian saja.

Widyatmini dan Luqman Hakim (2008) dengan judul “Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok” menunjukkan bahwa kepemimpinan, kompensasi dan kompetensi mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan.

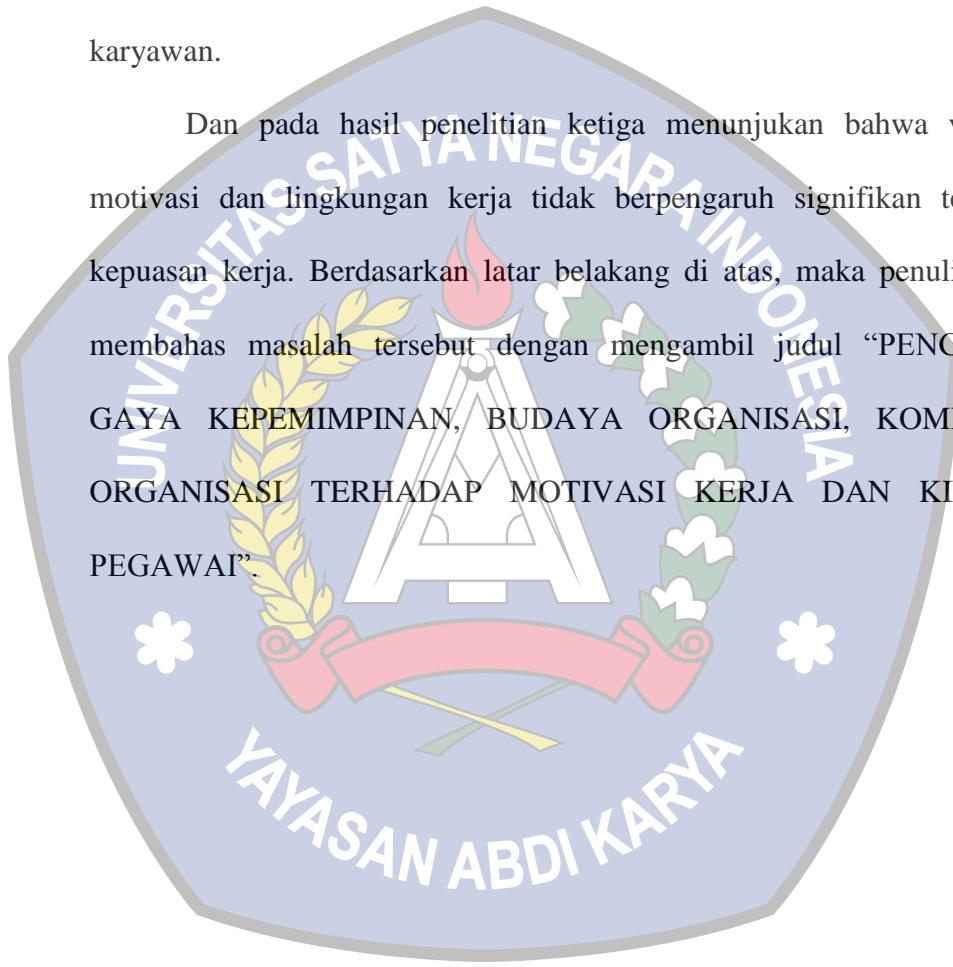
Windi Aprilia Murty dan Gunasti Hudiwinarsih (2012) dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja karyawan bagian akutansi” menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan (2012) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Lingkungan kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap kepuasan kerja dan Kinerja pegawai di lingkungan Kantor Dinas pekerjaan umum Provinsi Bali”. Menunjukkan bahwa variable motivasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Terdapat perbedaan dalam ketiga penelitian ini pada penelitian pertama, variable menunjukkan bahwa kepemimpinan, kompensasi dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian ke dua menjelaskan bahwa variable kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dan pada hasil penelitian ketiga menunjukkan bahwa variable motivasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis ingin membahas masalah tersebut dengan mengambil judul “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA PEGAWAI”.



1.2. PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang disebutkan penulis diatas, perumusan masalah akan membahas tentang:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Bank Cimb Niaga, Tbk ?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Cimb Niaga, Tbk ?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Bank Cimb Niaga, Tbk ?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Cimb Niaga, Tbk ?
5. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Bank Cimb Niaga, Tbk ?
6. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Cimb Niaga, Tbk ?
7. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Cimb Niaga, Tbk ?

1.3. TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis antara pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap Motivasi kerja serta kinerja pegawai.

1. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Bank Cimb Niaga, Tbk.
2. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Cimb Niaga, Tbk.
3. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Bank Cimb Niaga, Tbk.
4. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Cimb Niaga, Tbk.
5. Untuk mengetahui apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Bank Cimb Niaga, Tbk.
6. Untuk mengetahui apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Cimb Niaga, Tbk.
7. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Cimb Niaga, Tbk.

1.4. Manfaat Penelitian

a. Bagi perusahaan

1. Memberikan informasi berdasarkan “Analisis pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai Bank Cimb Niaga, Tbk.
2. Memberikan rekomendasi yang bersifat saran untuk lebih meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan.
3. Memberikan rekomendasi yang bersifat saran untuk lebih meningkatkan perhatian terhadap gaya kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi untuk karyawan guna untuk meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi penulis

Melalui penelitian ini penulis mendapatkan pengalaman menulis dan pemahaman lebih mendalam mengenai pelaksanaan penelitian yang baik dan benar, khususnya dalam penelitian tentang sumber daya manusia yang membahas tentang pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai di Bank Cimb Niaga, Tbk. dengan menggunakan pendekatan SPSS dan LISREL, serta meningkatkan pengetahuan penulis.

c. Bagi pihak lain

Agar dapat menjadi referensi bagi pengembangan ilmu pengetahuan terutama yang berkaitan dengan pengetahuan Sumber daya manusia dan penelitian tentang-tentang pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti lain yang mengadakan penelitian dengan bidang kajian yang sama, sebagai bahan pembandingan dalam melakukan penelitian.

