

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Setiap perusahaan berusaha meningkatkan dan mengembangkan program kinerja karyawan.

Kinerja karyawan yang berkualitas mampu meningkatkan kualitas kerja, guna mencapai kinerja secara maksimal. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Penentu kemajuan kinerja organisasi tentu saja melalui kecakapan dalam mengelola kinerja para karyawan atau pegawainya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh (Huseno, 2016). Kinerja karyawan dipengaruhi beberapa hal antara lain kepemimpinan.

Kepemimpinan, budaya dan kinerja karyawan merupakan beberapa faktor pendukung kesuksesan dalam mencapai tujuan. Jika organisasi memiliki kualitas sumber daya manusia yang baik, maka organisasi akan membuat kemajuan pesat dalam persaingan dunia bisnis (Brury, 2016). Kualitas seorang pemimpin dianggap sebagai faktor keberhasilan atau kegagalan yang paling penting.

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi (Tristina & Widagdo, 2019). Kepemimpinan yang

efektif dapat menghasilkan ide-ide untuk masa depan dengan melihat jangka panjang yang berorientasi pada tindakan, yang merupakan kombinasi dari proses biologis, sosial, dan psikologis yang kompleks yang menentukan potensi kepemimpinan. Alasan penggunaan variabel ini karena pemimpin wajib memantau, mengerahkan, menerapkan seluruh potensi karyawan di lingkungan mereka untuk mencapai volume dan beban sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja. Selain itu perlu memperhatikan budaya organisasi yang berlaku.

Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah. Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Secara tidak sadar setiap orang di dalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya (Kamaroallah, 2014). Alasan pemilihan variabel budaya organisasi karena budaya yang dikembangkan oleh kesadarannya diperusahaan bertanggung jawab atas kerja untuk meningkatkan efisiensi karyawan.

Untuk mempertahankan kinerja membutuhkan budaya organisasi yang konstruktif/kuat, dalam pencapaiannya membutuhkan disiplin diri, dinamisme, kepribadian, kinerja, dan arahan tim. Memahami budaya organisasi sebagai kesepakatan bersama tentang nilai-nilai yang mengikat semua individu dalam organisasi untuk menentukan batasan normatif bagi perilaku anggota dalam organisasi.

Beberapa penelitian terdahulu yang menjelaskan hubungan antara kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan antara: Imron (2018) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Central Asia KCP Singosari Malang) hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara parsial dan simultan. Sedangkan kepemimpinan memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan. Imelda & Satria (2019) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Koperasi Simpan Pinjam Artha Karya Mandiri merupakan sebuah lembaga keuangan yang terletak Jl. Moh. Thamrin No. 64 Ajung Kalisat Jember. Alasan menjadikan koperasi ini sebagai tempat penelitian adalah menurut pengamatan koperasi ini sudah cepat berkembang dengan adanya bukti penghasilan mencapai target yang diharapkan. Setelah tujuan perusahaan tersebut tercapai Koperasi Simpan Pinjam Artha Karya Mandiri membuka beberapa kantor cabang baru yang berada di Kabupaten Jember.

Pimpinan atau Pengurus Koperasi Arta Karya Mandiri Jember meyakini bahwa terwujudnya tujuan perusahaan tidak lepas dari kerjasama antara pimpinan, karyawan dan anggota. Dengan terbentuknya budaya organisasi yang baik, karyawan harus menunjukkan rasa hormat dan sopan santun kepada rekan kerja, pemimpin, atau anggota agar dapat meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik membuat suatu penelitian yang berbentuk tugas akhir dengan judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI SIMPAN PINJAM ARTHA KARYA MANDIRI KABUPATEN JEMBER”**

### **1.2 Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas penulis membatasi batasan masalah pada penelitian ini yaitu:

- a. Penelitian ini difokuskan pada bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.
- b. Membahas mengenai kinerja karyawan, kepemimpinan dan budaya organisasi.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Kinerja karyawan sebuah organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan dan selanjutnya berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan baik jangka pendek maupun jangka panjang. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh figur pimpinan dan cara memimpin sebuah organisasi serta budaya yang dikembangkan dalam organisasi tersebut. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka perumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Artha Karya Mandiri Kabupaten Jember?
- b. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Artha Karya Mandiri Kabupaten Jember?

#### 1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian penulis sebagai berikut:

- a. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Artha Karya Mandiri Kabupaten Jember.
- b. Untuk menguji dan menganalisis budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Artha Karya Mandiri Kabupaten Jember.

#### 1.5 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini maka dimaksudkan agar dapat berguna oleh pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini. Adapun manfaat tersebut adalah:

- a. Manfaat teoritis

Diharapkan dapat memberikan wawasan dalam pengembangan khususnya di bidang sumber daya manusia mengenai pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

- b. Manfaat praktis

Penelitian ini bermaksud agar dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang berkepentingan yaitu:

- 1) Bagi perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai pedoman dan acuan bagi setiap karyawan dalam hal kepemimpinan, budaya organisasi sehingga menciptakan kinerja yang efektif dan profesional.

- 2) Bagi Peneliti Lain

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat membantu dan memberikan informasi yang berguna sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

### 3) Bagi Karyawan

Diharapkan sebagai referensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

