

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Kinerja di dalam perusahaan sangat ditentukan oleh kondisi dan perilaku karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut. Fenomena yang seringkali terjadi adalah kinerja suatu perusahaan terganggu karena berbagai perilaku karyawan yang sulit dicegah terjadinya Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi terhadap bidang yang ditekuninya.

Untuk meningkatkan kinerja yang baik harus introspeksi diri demi tercapainya kinerja yang lebih baik kedepannya, bekerja sesuai posisi, porsi, dan pekerjaannya masing-masing. Namun demikian hal tersebut tidaklah semudah membalikan telapak tangan tetapi mesti ada peran langsung ke ikut sertaan manajemen untuk bisa mengontrol dan memberikan teknik cara agar bagaimana bisa terjaminnya mutu dan kualitas sehingga karyawan bisa dengan mudah bekerja tanpa ada rasa terbebenani dan hubungan antara pihak manajemen dengan bawahan semakin kuat.

kinerja Presiden Joko Widodo buruk selama seratus hari pertama pemerintahan yang dipimpinnya. Rabu (28/01). Jokowi pada saat menjabat sebagai Gubernur DKI Jakarta. Kinerja pekerjaannya sangat bagus, terbukti dari beberapa hasil kerja beliau yang sangat membanggakan seperti efisiensi anggaran pelantikan, Dan akhirnya anggaran pun dikurangi menjadi 500-an juta

dari yang asalnya 1,05 miliar. Variabel kinerja ini memiliki pengaruh terhadap budaya organisasi, kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi.

Menurut Tichy (1982) menyatakan bahwa “Budaya organisasi adalah pola keyakinan dan nilai-nilai yang dipahami serta dijiwai oleh anggota organisasi sehingga pola tersebut memberikan makna tersendiri bagi organisasi bersangkutan dan menjadi dasar aturan berperilaku didalam organisasi”. Budaya organisasi dapat diperkuat dengan diantaranya: upacara tiap peringatan hari penting, apel tiap pagi bagi PNS dan sekolah. Adapun ciri khas dari Jokowi ketika melakukan blusukan kerap menggunakan baju putih yang dilinting, sama seperti rakyat biasa, tidak istimewa seperti baju pejabat. Variabel budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Bass (1998) mendefinisikan bahwa kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu (Yukl,1989 : 224). Dengan penerapan kepemimpinan transformasional bawahan akan merasa dipercaya, dihargai, loyal dan respek kepada pimpinannya. Pada akhirnya bawahan akan termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan. Dalam banyak berita, kita dapat melihat bagaimana Ignatius Jonan sebagai Menteri Perhubungan – regulator di dalam industri penerbangan, langsung bertindak secara cepat untuk memastikan bahwa misi keselamatan penumpang di dalam industri penerbangan juga merupakan misi yang dilaksanakan oleh seluruh penerbangan yang beroperasi di Indonesia. Variabel kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Meyer (1997) memandang komitmen organisasi sebagai salah satu sikap kerja karena merefleksikan perasaan seseorang terhadap organisasi tempat ia bekerja. Komitmen adalah orientasi individu terhadap organisasi yang mencakup loyalitas, identifikasi, dan keterlibatan. Pada intinya, istilah komitmen organisasi memiliki penekanan pada proses yang dialami pegawai dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan organisasi. Variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini, objek yang digunakan adalah telekomunikasi selular GSM yang ada di kota Batam, karena pertumbuhan dan pengguna dari elektronik *gadget* yang semakin bertambah banyak menjadikan *provider* penyedia layanan jasa naik pesat, di Indonesia sendiri jumlah pengguna handphone mencapai angka 270 juta, melebihi total penduduk di Indonesia yang hanya 253 juta. Sehingga tidak mengherankan apabila Indonesia merupakan ladang bisnis selular yang sangat menggiurkan. Telkomsel, XL Axiata, dan Indosat merupakan tiga operator selular GSM terbesar di Indonesia. 3 perusahaan telekomunikasi terbesar di Indonesia adalah Telkomsel (memegang 42 persen pangsa pasar), Indosat (16,7 persen), XL Axiata (15,9 persen). Kinerja perusahaan yang meningkat dipengaruhi oleh kinerja karyawan pada perusahaan telekomunikasi yang juga ikut meningkat sehingga pasti akan ada banyak faktor yang menyebabkan kinerja karyawan pada perusahaan telekomunikasi tersebut meningkat antara lain budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi

Berdasarkan pemaparan diatas, Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Sumber Daya Manusia sebagai tugas akhir dengan judul

pembahasan skripsi yaitu: **“Pengaruh Budaya Perusahaan, Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan”**.

## **1.2 Permasalahan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan dalam latar belakang masalah diatas, maka dapat di rumuskan permasalahan pokok sebagai berikut :

1. Apakah budaya perusahaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah budaya perusahaan, kepemimpinan transformational, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?

## **1.3 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Ada beberapa tujuan utama penelitian ini, yaitu :

1. Untuk mengetahui bahwa budaya perusahaan mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui bahwa kepemimpinan transformasional dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Untuk mengetahui bahwa komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui bahwa budaya perusahaan, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan.

### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Teoretis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat dalam pengembangan ilmu ekonomi. Serta memberikan masukan bagi semua pihak baik peneliti maupun praktisi, terutama dalam mengetahui pengaruh budaya perusahaan, kepemimpinan transformasional, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

#### **2. Manfaat Praktis**

Secara praktis penelitian ini diharapkan memberi masukan penting bagi dunia ilmu ekonomi. Khususnya bagi perusahaan untuk mengukir budaya yang kuat untuk para karyawan, serta melihat kepemimpinan transformasional yang lebih baik, dan juga mengetahui komitmen para karyawan. Diharapkan suatu perusahaan mengambil manfaat dari penelitian ini sehingga dapat menunjang kinerja karyawan. Untuk sistematisnya penulisan, maka penulis ingin mempermudah para pembaca dengan cara menjabarkan sistematika penulisannya, sebagai berikut :

#### 1.4 Sistematika Pembahasan

Dalam penulisan skripsi ini menggunakan sistematika pembahasan sebagai berikut :

##### BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisi latar belakang penelitian, rumusan masalah, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat, dan sistematika penulisan penelitian yang dilakukan.

##### BAB II : KERANGKA TEORETIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Bab ini berisi teori-teori tentang penelitian terlebih dahulu yang diperlukan dalam mengkaitkan dengan model penelitian kita dan teori-teori yang diperlukan dalam menjelaskan variabel yang diteliti (*dependent variable*), kemudian dilengkapi dengan model penelitian tersendiri dan penjelasan kolaborasi *dependent variable* dan *independent variable*.

##### BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini dijelaskan tentang jenis penelitian, definisi operasional variabel, metode pengukuran variabel, pengujian daftar pernyataan, metode pengambilan sampel, proses pengumpulan data dan metode analisis data.

##### BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan bab yang berisi analisis data yang telah diperoleh dalam penelitian. Analisis data yang dilakukan meliputi analisis statistik yang digunakan untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis penelitian.

## BAB V : KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN REKOMENDASI

Bab ini merupakan bagian penutup dari metode penelitian ini. Dalam bab ini disajikan kesimpulan-kesimpulan, saran-saran dan rekomendasi yang relevan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan