

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan melaksanakan kegiatan agar mengapai tujuan yang ingin dicapai dengan cara memanfaatkan sumber daya yang dimiliki. Salah satu sumber daya yang harus diperhatikan sebagai pemicu utama seluruh kegiatan perusahaan merupakan sumber daya manusia. Sumber daya manusia ialah faktor dominan dalam mengelola aktivitas manajerial dalam menggapai tujuan perusahaan. Semua itu didasari dengan kemampuan potensial yang dimiliki manusia, terdiri dari kemampuan berfikir, berkomunikasi, bertindak dan bermoral untuk melakukan kegiatan dalam organsasi tersebut (Sedarmayanti, 2017).

Pertumbuhan dunia industri saat ini sangat pesat serta persainganpun juga ketat memaksakan untuk setiap perusahaan siap menghadapi tantangan yang menuntut sumber daya manusia yang berkualitas. Kualitas sumber daya manusia identik dengan SDM yang inovatif, mempunyai keahlian dan keinginan yang besar. Sumber daya manusia memiliki sifat dinamis serta mempunyai keahlian untuk terus berproses, oleh karena itu perhatian dari pihak perusahaan amat perlu. Pembinaan terhadap sumber daya manusia harus terus mendapatkan perhatian mengingat sumber daya manusia sebagai aktor yang sangat penting dalam perusahaan.

Dalam sebuah pencapaian tujuan perusahaan, pasti suatu ketika dipengaruhi oleh berbagai karakter individu yang berkepentingan ingin merealisasikan tujuan pribadi serta kelompoknya. Sikap dari individu dan kelompok yang bermacam-macam mendesak pengkuhan sebuah norma yang bisa mengakomodasi seluruh kepentingan individu serta kelompok agar secara bersamaan menggapai tujuan perusahaan. Berbagai norma atau pedoman yang diterapkan organisasi untuk beraktivitas inilah yang disebut dengan budaya organisasi.

Budaya organisasi biasa diartikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi atau norma-norma yang telah lama

dilakukan, disepakati dan dianut oleh seluruh anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah - masalah organisasi. Budaya organisasi juga sebagai sistem nilai yang ditumbuhkan dan diterapkan dalam suatu organisasi, sebagai sebuah ciri khas bagi suatu organisasi. Budaya organisasi merupakan aspek subjektif dari segala yang terjadi dalam suatu organisasi (Sedarmayanti, 2017). Karakteristik budaya organisasi telah menjadikan organisasi berfokus kepada hasil bukan hanya pada proses, lantas bagaimana keputusan manajemen mengelola efek hasil dari individu pada organisasi tersebut. Budaya organisasi inipun mencakup sejauh mana pegawai mengamati pekerjaan lebih presisi serta terfokus perihal yang lebih rinci.

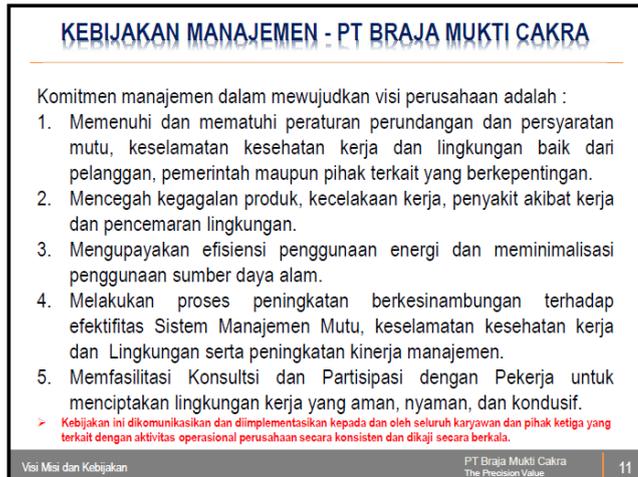
Kepemimpinan merupakan langkah membuat orang lain agar mengerti serta sepaham dengan sesuatu yang dilakukan dan bagaimana tugas tersebut dikerjakan secara efektif, serta proses untuk pengupayaan individu dan kolektif untuk mewujudkan tujuan bersama. Kepemimpinan transformasional adalah agen perubahan dan bertindak sebagai katalisator, yaitu yang memberi peran mengubah sistem kearah yang lebih baik (Sudaryono, 2014).

Pemimpin transformasioal dapat menimbulkan kepercayaan, mencoba megembangkan jiwa kepemimpinan dalam diri orang lain, bertindak sebagai actor moral serta berfokus pada diri sendiri dan para pengikutnya dalam sasaran yang melampaui kebutuhan yang lebih dekat terhadap kelompok kerja (Kinicki, 2014). Model pemimpin transformasional adalah model yang terbilang baru dalam studi-studi kepemimpinan. Kepemimpinan transformasional adalah konsep kepemimpinan kontemporer yang diimpikan akan memberikan arah pertumbuhan baru dalam teori dan praktik kepemimpinan (Nurmaeta, 2019).

Suatu perusahaan yang berkembang tidak luput dari kinerja karyawan dalam perusahaan itu. Kinerja dapat didefinisikan sebagai sebuah keberhasilan dalam melakukan tugas dan tanggung jawab serta kemampuan untuk mecapai tujuan yang telah ditetapkan (Sudaryono, 2014). Selain itu ada pula manajemen kinerja yaitu suatu strategik pengusaha guna memastikan bahwa karyawan tersebut selaras degan tujuan organisasi (Sedarmayanti, 2017).

PT Braja Mukti Cakra (BMC) merupakan perusahaan yang berlokasi di Bekasi yang bergerak dibidang otomotif yang didirikan pada tanggal 24 Januari 1986. Produk dari PT. Braja Mukti Cakra ada berbagai macam beberapa contohnya adalah *Hook Cab* (digunakan untuk menangani penguncian kabin kendaraan pada mobil truk), *Pipe Exhaust Manifold* (Tercatat sebagai penghubung antara knalpot *manifold* dengan *turbo charger*), *Disc Brake* (adalah alat untuk menurunkan atau menghentikan putaran suatu roda), *Pressure Plate* (merupakan komponen kopling yang berfungsi sebagai penekan roda *disc* kopling). Perusahaan ini harus selalu meningkatkan kinerjanya dan mengembangkan semua aspek didalam perusahaannya guna mempertahankan posisinya di zona persaingan bisnis yang semakin ketat di masa pandemi seperti saat ini.

Ada beberapa kendala yang sedang dihadapi perusahaan ini, salah satunya adalah masalah kinerja karyawan yang terlihat menurun. Penyebab menurunnya kinerja karyawan pada perusahaan ini dapat disebabkan oleh berbagai macam faktor, tetapi yang sangat terlihat menonjol dan menjadi fokus dalam penelitian ini salah satunya adalah penurunan kinerja yang disebabkan oleh penerapan gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan pada department produksi PT. Braja Mukti Cakra. Dengan model pemimpinnya yang memperhatikan, memotivasi serta memperlakukan dengan baik karyawannya. Ketika terdapat karakter pemimpin tersebut berkemungkinan tanggapan para pegawai meremehkan, maka akan berdampak kurang maksimalnya para karyawan dalam bekerja, serta kurang disiplin. Sehingga adanya kecenderungan penurunan kinerja karyawan, hal tersebut dapat diamati atas minimnya kemauan karyawan dalam menuntaskan tugasnya tepat waktu, oleh karena itu dalam pelaporan hasil kerja karyawan cenderung telat kepada pemimpin.



**Gambar 1.1 Kebijakan Manajemen PT. Braja Mukti Cakra**

Sumber : Data visi misi dan kebijakan PT Braja Mukti Cakra 2020

Berdasarkan gambar di atas, adanya salah satu kebijakan yang di tetapkan pada PT. Braja Mukti Cakra diantara lain, Memfasilitasi Konsultasi dan Partisipasi dengan Pekerja agar terciptanya suasana kerja yang nyaman, aman serta kondusif. Dilihat dari gaya kepemimpinan transformasional juga sangat timpang dengan hasil kinerja di lapangan, pemimpin masih kurang mendorong bawahannya agar bekerja lebih baik lagi, kurang memberi motivasi untuk pegawai. Dimana aktivitas atasan yang sibuk membuat pimpinan sulit menyempatkan untuk berinteraksi pada karyawannya sehingga keharmonisan antar pemimpin dan bawahan kurang terjalin dengan baik. Serta pemimpin masih kurang tanggap dengan saran-saran karyawan dan kebutuhan-kebutuhan karyawan kurang diperhatikan. Untuk mewujudkan karyawan yang memiliki disiplin dan prestasi kerja yang baik diperlukan pula peran yang besar dari pimpinan organisasi, karena prestasi kerja yang dimiliki seorang pegawai baru merupakan potensi. Setiap pegawai belum tentu bersedia mengerahkan prestasi kerja yang dimilikinya, agar seseorang mau menggunakan seluruh prestasinya untuk bekerja maka diperlukan motivasi dari seorang pemimpin secara optimal.

Selain gaya kepemimpinan transformasional aspek yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Didapati pada PT. Braja Mukti Cakra memiliki budaya senyum, budaya malu, dan budaya 5S yaitu : Seiri (Pemeliharaan), Seiton (Penataan), Seiso (Pembersihan), Seiketsu (Pemantapan),

Shitsuke (Pembiasaan). Melalui budaya yang dikembangkan tersebut, metode yang di maksud akan meningkatkan kinerja masih belum sesuai dengan yang di harapkan. Kini nilai-nilai tersebut seiring berjalannya waktu sudah mulai sirna seperti halnya saling menghormati antara yang muda dengan yang lebih tua, karyawan lama dengan karyawan baru, yang berpendidikan dengan yang kurang berpendidikan. Ada pula masalah terkait dengan etika kerja, seperti masih ada karyawan yang memperlambat jam istirahat, padahal jam istirahat telah selesai. Serta ketika melakukan tugas masih terdapat karyawan yang menanti arahan dari pimpinan, sedangkan seluruh karyawan telah mendapat pendelegasian tugas dan tanggung jawab yang jelas, maka dari itu harapan dari pihak manajemen belum sesuai dengan yang diharapkan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pada PT. Braja Mukti Cakra”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Braja Mukti Cakra?
2. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Braja Mukti Cakra?
3. Apakah budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Braja Mukti Cakra?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Braja Mukti Cakra.

2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT. Braja Mukti Cakra.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT. Braja Mukti Cakra.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Setelah tujuan penelitian yang dikemukakan di atas dapat tercapai, maka diharapkan penelitian ini dapat memberikan berbagai macam manfaat diantaranya:

1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini mampu dijadikan bahan tolak ukur dan memberikan masukan baik bagi PT. Braja Mukti Cakra untuk memaksimalkan kinerja karyawan dalam aspek budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional.

2. Bagi Penulis

Penelitian ini berguna untuk meningkatkan pengetahuan serta pengalaman dalam mengaplikasikan teori-teori yang diperoleh pada perkuliahan dan menjadi informasi awal penelitian lanjutan, serta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Strata 1 pada Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

3. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan pembelajaran dan penerapan ilmu pengetahuan pada bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

4. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai tambahan referensi bagi penelitian selanjutnya dan menjadi tolak ukur pada organisasi yang mengalami permasalahan seragam.

## **1.5 Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, peneliti membatasi permasalahan untuk memperjelas dan sekaligus mencegah terjadinya pembahasan meluas yang tidak berkaitan dengan pokok permasalahan. Penelitian ini hanya mengkaji tentang budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional serta implikasinya terhadap kinerja karyawan PT. Braja Mukti Cakra.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Hasil penelitian ini dilaporkan dalam bentuk skripsi dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Penjelasan dari isi bab ini yaitu mencakup tentang latar belakang rumusan masalah, tujuan masalah, manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan proposal skripsi.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini membuat literatur yang mendasari topik penelitian pada umumnya dan model konseptual penelitian pada umumnya.

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini terdiri dari desain penelitian waktu tempat penelitian subjek dan objek penelitian, metode analisis data.

### **BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Bab ini membahas hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

### **BAB V PENUTUP**

Bab ini tentang kesimpulan dari penelitian yang dilakukan dan implikasi manajerial untuk penelitian selanjutnya yang dianggap sama.