

BAB I

PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia yaitu faktor penting untuk sebuah lembaga, baik institusi atau perusahaan. Sumber daya manusia adalah faktor untuk penentu berkembang atau tidak sebuah perusahaan. SDM adalah manusia yang bekerja pada suatu Lembaga untuk menggerakkan, berfikir serta merencanakan agar dicapainya tujuan Lembaga tersebut. Manajemen SDM berhubungan dengan faktor performa SDM dikarenakan menjadi faktor yang sangat penting. Berbagai cara dikerjakan agar terjadi peningkatan pada performa pekerja supaya mampu dihasilkan hasil yang maksimal.

Kinerja adalah level kesuksesan karyawan untuk penyelesaian pekerjaan. Kinerja bukan ciri seseorang seperti bakat atau potensi, namun bentuk dari bakat atau potensi tersebut. Kinerja yaitu bentuk dari potensi karya nyata. Kinerja yaitu hasil kerja yang didapatkan oleh karyawan saat menjalankan tugas serta pekerjaan dari perusahaan atau lembaga.

Performa pekerja sangat penting untuk ditelaah perusahaan atau lembaga, dikarenakan performa pekerja memiliki dampak besar untuk keberhasilan perusahaan. Performa pekerja yang baik akan menghasilkan keberhasilan pada tumbuhnya bisnis perusahaan dan sebaliknya. Namun sering kali terjadi penurunan kinerja pada seorang karyawan yang disebabkan oleh berbagai hal negatif, antara lain makin rendahnya keinginan pekerja untuk berprestasi saat bekerja, kurang tepat waktu saat menyelesaikan pekerjaan yang mengakibatkan tidak taat pada regulasi, serta tidak adanya contoh yang dapat menjadi pedoman untuk penilaian prestasi kerja yang baik. Oleh sebab itu, agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan, maka ada beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan, di antaranya adalah Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Pelatihan.

Budaya organisasi yaitu hasil tahapan melebur gaya budaya atau aktivitas setiap orang yang sudah ada sebelumnya menuju norma serta filosofi yang baru, yang mempunyai energi dan rasa bangga sekumpulan orang dalam menghadapi sesuatu yang terjadi. Namun belum semua karyawan menjalankan budaya organisasi yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan baik, terutama pada disiplin, sebagai contoh waktu tiba yang ditetapkan untuk karyawan yang bekerja di bagian kantor adalah pukul 08.00 WIB, namun di dunia nyata banyak karyawan yang tidak dapat tepat waktu pada saat masuk kantor.

Gaya kepemimpinan yaitu jalan pemimpin memutuskan serta atau membuat pengaruh pada anggotanya agar tercapai tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan yaitu aktivitas serta strategi, dan menjadi hasil campuran dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang

diimplementasikan pemimpin saat melakukan percobaan agar berpengaruh pada performa bawahannya. Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang memiliki etika yang baik, mencerminkan tingkah laku yang terpuji, menerapkan gaya komunikasi yang sopan, mampu memotivasi dan mampu memimpin dengan hati dan nurani serta dapat membangun hubungan dengan setiap anggota melalui pendekatan sifat dan perilaku sehingga ia mampu menciptakan suasana yang nyaman bagi seluruh anggotanya. Oleh karena itu seorang pemimpin akan berhasil memengaruhi seluruh anggotanya agar mampu memberikan kinerja yang efektif dan efisien.

Faktor lain yang juga berdampak performa pekerja adalah pelatihan. Pelatihan yaitu tahapan untuk mewujudkan serta membekali pekerja dengan menambahkan keahlian, potensi, pengetahuan serta perilaku. Setiap perusahaan selalu menginginkan hasil yang lebih dari yang sudah dikerjakan para karyawannya. Baik itu dari hasil laba dan keuntungan yang diraih, tapi juga termasuk dari hasil kinerja yang kurang optimal yang diberikan karyawannya. Oleh karena itu perusahaan haruslah memberikan Pelatihan kepada karyawannya demi mempelajari dan menguasai hal hal yang akan mereka kerjakan nantinya, serta mengasah kemampuan mereka untuk melakukan yang lebih baik lagi. Karena adanya pelatihan yang diberikan perusahaan sangatlah mampu meningkatkan kinerja setiap karyawannya untuk lebih baik lagi.

PT. Bank Perkreditan Rakyat Pijer Podi Kekelengen yaitu suatu perusahaan yang bergerak pada badan keuangan bank yang memberikan produk dan layanan dalam bentuk tabungan, deposito, kredit, dan edukasi. Selama 8 tahun berturut-turut (2012-2019) PT. Bank Perkreditan Rakyat Pijer Podi Kekelengen menghasilkan infobank BPR Award dari Majalah Infobank, majalah ekonomi besar yang memuat perihal bank di Indonesia. Sekarang ini semua kantor PT. BPR Pijer Podi Kekelengen sudah terintegrasi dengan cara daring serta dibantu >130 mesin Electronic Data Capture (EDC) untuk pelayanan pengguna istimewa jika bisnis eksternal perusahaan.

Didasarkan pada penjelasan latar belakang di atas peneliti membuat penelitian yang berjudul "**Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya kepemimpinan, dan Pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Pijer Podi Kekelengen.**"

I.2 Tinjauan Pustaka

I.2.1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Budaya Organisasi yaitu hasil tahapan melebur gaya budaya atau perilaku setiap orang yang sudah ada sebelumnya kedalam norma serta filosofi yang baru, yang mempunyai energi dan rasa bangga sekelompok untuk berhadapan dengan sesuatu serta tujuan tertentu .

Budaya perusahaan atau lembaga dijabarkan oleh ahli antara lain:

Menurut Pearce dan Robinson (2009:117) budaya organisasi yaitu suatu kelompok opini penting (dinyatakan dengan tidak jelas) dikelola oleh anggota dari lembaga. Tiap lembaga memiliki budaya tersendiri. Budaya dari lembaga sama dengan karakteristik individu-tema yang tidak berbentuk tetapi ada, memberikan arti, bimbingan, dan landasan perilaku. Pada cara yang sama dengan karakteristik berdampak pada karakteristik individu, opini yang dipunyai bersama (keyakinan serta nilai) dari anggota perusahaan berdampak pada opini serta tindakan pada perusahaan itu.

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Tika (2014:129) bahwa budaya organisasi bertujuan untuk menghasilkan identitas lembaga pada pekerjanya; lebih mudahnya komitmen kolektif, membuat promosi stabilitas sistem sosial serta mewujudkan karakteristik dengan membantu manajer merasakan keberadaannya.

Mampu disimpulkan Budaya organisasi mencerminkan karakteristik seseorang serta kelompok. Budaya organisasi yang kuat membuat anggota agar memiliki inovasi, menjaga kualitas, berpedoman pada pembeli, bekerja keras, menampilkan karakteristik seseorang serta anggota yang mempunyai kepuasan kerja, berkontribusi positif, membuat relasi yang harmonis, dan bekerja dengan efektif serta efisien.

I.2.2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

Perusahaan tentunya mempunyai pemimpin yang mengendalikan karyawan untuk menjalankan pekerjaannya. Seorang pemimpin diharapkan perusahaan dapat mendorong motivasi perusahaan tersebut. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin adalah kunci utama dalam mencapainya lingkungan kerja yang baik agar mempermudah keberlangsungan kegiatan didalam perusahaan. Menurut Edison et al. dalam Schermerhorn (2016:87) kepemimpinan dalam tahap menjadi inspirasi agar kerja keras untuk membersikan tugas penting. Kepemimpinan terdapat pada golongan ilmu terapan dari ilmu sosial karena peraturan serta rumusnya memiliki manfaat untuk memperbesar sejahteranya manusia. Kepemimpinan yaitu potensi untuk memengaruhi orang lain dalam pencapaian tujuan dengan antusias. Kepemimpinan adalah tahapan-tahapan yang dijalankan oleh individu untuk pengelolaan serta

inspirasi sebagian pekerjaan agar tercapainya tujuan lembaga lewat aplikasi teknik manajemen. Kepemimpinan yaitu tahapan yang berdampak sosial dimana pemimpin mencari keikutsertaan sukarela dari pekerja agar dicapainya tujuan lembaga. Kepemimpinan menampilkan tujuan dari lembaga karena itu kepemimpinan memiliki dampak besar untuk lembaga. Berdasarkan uraian tersebut, Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan antara lain menggunakan dampak, seluruh relasi mampu melibatkan pemimpin, serta sangat pentingnya tahapan komunikasi. Jelas serta akurat dari komunikasi berdampak pada karakteristik serta performa pengikutnya serta kepemimpinan fokus pada pencapaian tujuan. Pemimpin yang efektif wajib memiliki relasi dengan tujuan seseorang, kelompok, serta lembaga.

Berdasarkan uraian tersebut, Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan antara lain pemakaian dampak, seluruh relasi mampu melibatkan pemimpin, dan pentingnya komunikasi. komunikasi yang jelas dan akurat berdampak pada performa pengikutnya serta kepemimpinan yang fokus pencapaian tujuan. Pemimpin yang efektif wajib memiliki relasi dengan tujuan perseorangan, golongan, serta lembaga.

I.2.3. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan.

Pada perusahaan sering terjadi perbedaan keperluan dari promosi tenaga kerja dengan tujuan potensi tenaga kerja dalam menjawab keperluan, perusahaan perlu melakukan upaya agar meningkatkan kemampuan pada karyawannya. Salah satunya cara yang dapat dilakukan perusahaan yakni melakukan pelatihan kepada karyawannya.

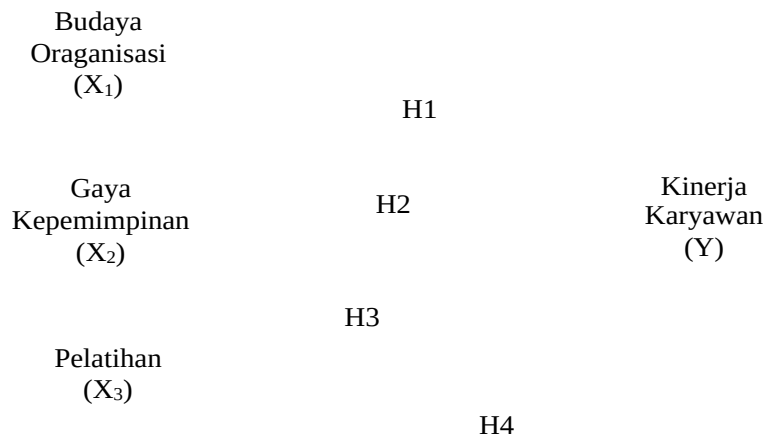
Pelatihan yaitu sarana dari perusahaan kepada karyawan untuk belajar dalam pekerjaan yang memiliki hubungan dengan ilmu, keahlian serta perilaku pekerja. Dengan demikian agar karyawan dapat menambah pengetahuan, mengasah keahlian dan dapat mengubah perilaku karyawan menjadi lebih baik. Selain itu pelatihan tentunya memiliki manfaat yang akan didapat pekerja sesudah menjalankan pelatihan, yang bisa diterapkan pada saat bekerja di perusahaan. Menurut Dr. Kasmir M.M (2016:126), Pelatihan yaitu tahapan untuk mewujudkan serta memberi pekerja dengan menambahkan keahlian, potensi, ilmu serta perilaku.

Supomo dan Nurhayati dalam Hasibuan (2018:73) menyatakan lebih lanjut menjelaskan bahwa pelatihan atau instruktur adalah individu atau tim yang melatih atau mendidik pada pekerja.

Kesimpulannya yaitu pelatihan merupakan tahapan aktivitas untuk memberikan ilmu pada pekerja contohnya perihal keterampilan, perilaku, kedisiplinan serta keterampilan sesuai bidang pekerjaan.

1.3. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah kerangka yang menghubungkan variabel-variabel yang akan di lakukan didasarkan pada latar belakang serta tinjauan pustaka diatas, maka penelitian mampu membuat kerangka konseptual yaitu:



I.4. Hipotesis

Didasarkan pada kerangka konseptual yang telah di kemukakan, hipotesis penelitian ini di rumuskan antara lain:

1. Dampak Budaya Organisasi berdampak pada performa pekerja di PT. Bank Perkreditan Rakyat Pijer Podi Kekelengen.
2. Gaya Kepemimpinan berdampak pada performa pekerja di PT. Bank Perkreditan Rakyat Pijer Podi Kekelengen.
3. Pelatihan berdampak pada performa pekerja di PT. Bank Perkreditan Rakyat Pijer Podi Kekelengen.
4. Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Pelatihan berdampak pada performa pekerja di PT. Bank Perkreditan Rakyat Pijer Podi Kekelengen.