

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perekonomian nasional Indonesia tidak bisa lepas dari globalisasi yang telah melanda dunia akhir - akhir ini. Dampak yang secara langsung dirasakan adalah adanya perkembangan dunia usaha dalam negeri yang mengalami kemajuan yang cukup pesat baik yang dilakukan oleh pemerintah maupun swasta. Hal ini dibuktikan dengan semakin banyaknya perusahaan - perusahaan baru sehingga secara otomatis mengakibatkan persaingan dunia usaha yang semakin ketat. Pemerintah memberi keleluasaan kepada pihak swasta untuk ikut berperan serta dalam peningkatan pembangunan serta perekonomian bangsa. Kondisi ini pula yang menuntut para pemain (pengusaha) untuk lebih ulet lagi dalam melihat setiap kesempatan bisnis yang ada demi tercapainya suatu target.

Melalui pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektif, perusahaan berharap agar dapat terus bertahan di arena persaingan yang kian sengit untuk memperoleh hasil terbaik yaitu kesuksesan. Tentunya untuk meraih sebuah kesuksesan tidaklah semudah seperti membalik telapak tangan, karena diperlukan suatu proses panjang yang tentunya melibatkan para sumber daya manusia yang ada di perusahaan tersebut. Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi.

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan, karena tidak hanya didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi didukung juga dengan sumber daya manusia yang handal agar kegiatan perusahaan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia

akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Oleh karena itu berhasil tidaknya suatu organisasi atau institusi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau karyawannya dalam mencapai tujuan. Kemajuan perusahaan atau organisasi tentunya didukung oleh kinerja karyawan. Seseorang dapat dikatakan mempunyai kinerja yang baik, manakala mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, artinya seseorang dapat mencapai sasaran dengan atau menurut standar yang ditentukan dari penilaian kinerja. Dengan kata lain akan mendorong karyawan untuk bersaing memperoleh penghargaan, bonus atau dipromosikan kejabatan yang lebih baik.

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang karyawan dalam melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaan (Prawirosentono 1999: 20). Baik buruknya kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, beberapa diantaranya akan dibahas dalam penelitian ini seperti motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi. Karyawan agar mau bekerja pada umumnya harus mempunyai motivasi. Motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi penyebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar (Nawawi 2000: 87).

Menurut (Steer 2001: 87) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja yang menjelaskan bahwa motivasi mempunyai kekuatan kecenderungan seseorang atau individu untuk melibatkan diri dalam kegiatan mengarahkan kepada sasaran dalam pekerjaan sebagai kepuasan, tetapi lebih lanjut merupakan perasaan senang atau rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan.

Keberhasilan suatu organisasi juga tidak lepas dari kualitas pemimpinnya, sebab pemimpin yang berkualitas itu mampu memanfaatkan sumber daya yang ada dalam perusahaan, memiliki

kemampuan untuk mengarahkan kegiatan bawahan yang dipimpinya, mengantisipasi segala perubahan yang terjadi secara tiba-tiba, dapat mengoreksi segala kelemahan-kelemahan yang ada, sanggup membawa organisasi kepada tujuan yang telah disepakati dalam jangka waktu yang telah ditetapkan. Menurut (Raharjo dan Purbudi 1997: 66) keberhasilan dan kegagalan suatu perusahaan atau organisasi ditentukan oleh kepemimpinan, bentuk kepemimpinan yang efektif akan berdampak pada kemajuan perusahaan atau organisasi dalam menghadapi tantangan dan perubahan yang terjadi.

Pengertian kepemimpinan itu sendiri menurut (Gibson 1997: 263) adalah suatu usaha mempengaruhi orang antar perseorangan *interpersonal* lewat proses komunikasi, untuk mencapai sesuatu atau beberapa tujuan. Seorang pemimpin yang baik adalah yang mampu memanfaatkan seluruh sumber daya yang ada, sehingga kepemimpinan merupakan bagian dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan. Selain motivasi dan kepemimpinan, budaya organisasi yang kuat juga akan membantu perusahaan dalam memberikan kepastian kepada seluruh karyawan untuk tumbuh dan berkembang bersama dengan perusahaan. (Robbins 1994: 479) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sebagai nilai-nilai dominan yang disebarluaskan dalam organisasi yang dijadikan filosofi kerja karyawan yang menjadi panduan bagi kebijakan organisasi dalam mengelola karyawan. Pemahaman tentang budaya organisasi perlu ditanamkan sejak dini kepada karyawan.

Bila pada waktu permulaan masuk kerja, mereka masuk ke perusahaan dengan berbagai karakteristik dan harapan yang berbeda-beda, maka melalui training, orientasi dan penyesuaian diri, karyawan akan menyerap budaya perusahaan yang kemudian akan berkembang menjadi budaya kelompok, dan akhirnya diserap sebagai budaya pribadi. Bila proses internalisasi budaya perusahaan menjadi budaya pribadi telah berhasil, maka karyawan akan merasa identik dengan

perusahaannya, merasa menyatu dan tidak ada halangan untuk mencapai kinerja yang optimal. Ini adalah kondisi yang saling menguntungkan, baik bagi perusahaan maupun karyawan.

Salah satunya dapat dilihat pada perusahaan PT Clipan Finance Indonesia Tbk Cabang Bandar Lampung dimana perusahaan ini merupakan perusahaan jasa pembiayaan Indonesia yang menangani pembiayaan *consumer*, industri *factoring* dan *leasing*. Perusahaan yang beralokasi di Jalan Jendral Sudirman No.42 Enggal Tanjung Karang Pusat Bandar Lampung ini memiliki 30 karyawan tetap perusahaan yang tersebar pada unit marketing, unit administrasi, unit *credit analys* dan unit *collection*.

Berdasarkan hasil interview dengan *branch* manajer di PT Clipan Finance Indonesia Tbk cabang Bandar Lampung diketahui bahwa motivasi, kepemimpinan dan budaya organisasi yang diberikan oleh para karyawan di perusahaan ini sudah cukup baik.

Berikut ini contoh-contoh pemberian motivasi yang terdapat di PT. Clipan Finance Indonesia Tbk cabang Bandar Lampung:

1. Mengadakan *Briefing*, yaitu suatu kegiatan tatap muka antara pimpinan dengan para karyawan. Biasanya dilakukan rutin setiap seminggu sekali pada hari senin mulai dari pukul 08.00 s/d 10.00 WIB sebelum memulai aktifitas dengan tugasnya masing-masing. Tujuannya agar pemimpin dapat memberikan pengarahan yang baik dan juga bisa untuk saling bertukar pikiran antara atasan dan bawahan selama mengalami kendala dalam bekerja.
2. Adanya penghargaan-penghargaan sebagai berikut. Perusahaan sangat menghargai usaha setiap karyawan untuk mencapai prestasi di bidang masing-masing, untuk karyawan-

karyawan berprestasi tersebut perusahaan memberikan penghargaan antara lain dalam bentuk promosi ke jenjang jabatan yang lebih tinggi.

Selain itu juga terdapat beberapa program penghargaan yang diberikan secara rutin setiap tahun antara lain:

- a) Karyawan Marketing Terbaik (CMO dan *Branch Manager*)
- b) Kantor Cabang dengan Performa Terbaik

Secara konsisten perusahaan berusaha menciptakan iklim kompetisi yang sehat baik secara individu, kelompok/divisi/cabang, sehingga karyawan dapat merasa termotivasi dalam mengembangkan potensi secara maksimal dan akhirnya dapat menghasilkan performa kerja terbaik.

Kepemimpinan di perusahaan PT. Clipan Finance Indonesia cabang Bandar Lampung juga sangat mendukung bagi para karyawan, karena pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang bisa mendukung serta mengarahkan para bawahannya untuk mewujudkan pencapaian tujuan bersama, dan ini yang terjadi di perusahaan Clipan Finance Indonesia. Begitupun suasana yang terlihat di perusahaan ini sangat kekeluargaan karena setiap karyawan diwajibkan untuk saling berinteraksi dan bertukar pikiran dengan atasan maupun dengan rekan kerja lain agar pekerjaan yang diberikan tidak terlalu menjadi beban tersendiri. (wawancara dengan Imam Widodo, 16 Juli 2012).

Walapun demikian ada beberapa hal yang harus diperhatikan di perusahaan PT Clipan Finance Indonesia Tbk cabang Bandar Lampung terkait dengan kinerja karyawan, yaitu dengan adanya target produktivitas kerja pada perusahaan, sehingga dapat diketahui apakah perusahaan tersebut sudah maksimal atau belum dalam menjalankan tugas. Berikut ini data pencapaian target

perusahaan dari bulan April 2010 – September 2011 pada PT Clipan Finance Indonesia Tbk cabang Bandar Lampung:

Tabel 1. Data Pencapaian Target Perusahaan

No	Bulan	Jumlah Target	Actual	Persentase
1	April '10	8.500.000.000	8.313.964.239	98%
2	Mei '10	7.750.000.000	6.782.912.600	87%
3	Juni '10	6.750.000.000	6.709.830.278	99%
4	Juli '10	7.750.000.000	7.990.171.608	103%
5	Agustus '10	8.500.000.000	9.170.795.349	94%
6	September '10	10.500.000.000	9.392.060.092	89%
7	Oktober '10	9.500.000.000	10.662.519.785	112%
8	November '10	7.500.000.000	8.758.431.880	116%
9	Desember '10	6.500.000.000	7.372.421.338	113%
10	Januari '11	8.050.680.000	9.024.692.492	112%
11	Februari '11	8.564.280.000	10.655.328.575	124%
12	Maret '11	11.915.520.000	9.369.804.684	78%
13	April '11	9.932.250.000	10.512.008.225	105%
14	Mei '11	11.853.570.000	11.989.725.510	101%
15	Juni '11	11.534.240.000	12.535.970.600	108%
16	Juli '11	11.368.190.000	10.574.951.300	93%
17	Agustus '11	11.519.970.000	11.913.365.131	103%
18	September '11	10.895.580.000	12.388.855.650	113%
	Total	168.884.260.000	174.117.809.336	100

Sumber: PT. Clipan Finance Indonesia cabang Bandar Lampung, 2012

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa jumlah target pada PT Clipan Finance Indonesia mulai dari bulan April 2010 sampai bulan September 2011 pencapaian target tidak selalu mencapai jumlah target yang telah ditentukan, dilihat dari rata-rata hanya sebesar 124% target maksimal yang dapat dihasilkan pada tahun 2011 dan sebesar 78% target minimal yang dihasilkan ditahun 2010, ini menunjukkan berarti pencapaian target yang dihasilkan belum maksimal, tetapi setidaknya ada kenaikan pencapaian target dari tahun 2010 ke tahun 2011 walaupun secara keseluruhan belum maksimal. Kinerja perusahaan dapat dilihat dari tingkat pencapaian target kerja perusahaan secara keseluruhan, di mana pencapaian target kerja perusahaan tersebut sangat dipengaruhi oleh pencapaian target kerja karyawan, sehingga apabila

karyawan mampu mencapai target kerja yang dimilikinya maka pencapaian target kerja perusahaan dapat dicapai. Hal ini membuktikan bahwa produktivitas kerja setiap karyawan belum optimal dikarenakan kinerja yang dihasilkan setiap bulan bisa berubah-ubah dan itu timbul apabila motivasi yang diberikan dirasa masih kurang, atau gaya kepemimpinan yang terlalu *otoriter* sehingga karyawan merasa kurang bebas dalam menjalankan tugas ataupun budaya organisasi yang sudah tidak nyaman lagi di perusahaan tersebut sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, dapat diidentifikasi permasalahan yang terjadi, yaitu:

1. Perkembangan dunia usaha mengalami kemajuan sehingga banyak perusahaan-perusahaan baru bermunculan yang mengakibatkan persaingan dunia usaha semakin meningkat.
2. Sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap bertahan, oleh karena itu diperlukan sumber daya manusia yang benar-benar handal agar kegiatan perusahaan dapat terselesaikan dengan baik.
3. Kemajuan perusahaan ditentukan dari kinerja karyawan yaitu merupakan tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaan. Seseorang yang mempunyai kinerja yang berhasil atau baik jika karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan begitupun sebaliknya.
4. Baik buruknya kinerja karyawan dapat dilihat melalui motivasi apa saja yang diberikan, kepemimpinan bagaimana yang ditunjukkan, dan budaya organisasi seperti apa yang terdapat di perusahaan tersebut, sehingga karyawan dapat mengetahui seberapa besar pengaruhnya terhadap hasil kinerja.

Berdasarkan uraian latar belakang dan permasalahan diatas, maka judul penelitian ini adalah: **“Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Clipan Finance Indonesia Tbk. Cabang Bandar Lampung)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjabaran latar belakang diatas maka terdapat perumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah motivasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang dapat diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan memiliki kegunaan dalam dua aspek, yaitu:

a) Aspek teoritis

Memberikan sumbangan pemikiran bagi penelitian lebih lanjut mengenai Sumber Daya Manusia khususnya berkaitan dengan motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja karyawan.

b) Aspek praktis

Memberikan sumbangan pemikiran kepada perusahaan dalam pengambilan keputusan dan kebijakan yang berkaitan dengan motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja karyawan.