

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang paling berharga bagi suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan kunci kesuksesan suatu perusahaan. Dengan kualitas sumber daya manusia yang tinggi, suatu perusahaan mampu bertahan puluhan tahun bahkan dapat membuat cabang bisnis baru pada bidang yang berbeda. Oleh karena itu, perusahaan-perusahaan saat ini berupaya terus menjaga dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang mereka miliki. Peningkatan kualitas sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawainya sehingga memaksimalkan keuntungan bagi organisasi, serta meningkatkan kesejahteraan bagi pemilik dan karyawan (Muizu, 2014).

Peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat berasal dari organisasi atau perusahaan maupun dari pegawai secara pribadi. Perusahaan-perusahaan biasanya membantu memfasilitasi dalam bentuk pelatihan dan pendidikan, sedangkan budaya organisasi, kepemimpinan, disiplin, dan motivasi kerja lebih dihasilkan dari diri pegawai serta interaksi para pegawai dengan peraturan perusahaan sebagai wadahnya. Dengan sumber daya manusia yang tangguh, perkembangan globalisasi, industri 4.0, hingga bisnis dibidang apapun, suatu perusahaan akan terjamin masa depannya.

PT BPR Bank Boyolali (Perseroda) merupakan salah satu bank yang berada di Kabupaten Boyolali, Provinsi Jawa Tengah yang dapat bertahan lebih dari 50 tahun. PT BPR Bank Boyolali (Perseroda) didirikan pada tanggal 5 April 1968 dan merupakan Bank BUMD Milik Pemerintah Kabupaten Boyolali yang mayoritas sahamnya dimiliki oleh Pemerintah Kabupaten Boyolali ([bankboyolali.com](http://bankboyolali.com)). Hal ini tentu tidak mudah, diperlukan kualitas sumber daya manusia yang terus terjaga dan meningkat, kepemimpinan yang baik, hingga kinerja pegawai yang termotivasi.

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2012). Secara langsung, kinerja tentu berhubungan langsung dengan tujuan dan target perusahaan sehingga kinerja perlu terus ditingkatkan dan dijaga performanya. Kinerja pegawai sendiri dapat ditinjau dari efektivitas, efisiensi, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, dan berujung pada produktivitas. Dalam menjaga performa kinerja pegawai, perusahaan perlu mengupayakan hal-hal tertentu agar pegawainya dapat bekerja dengan motivasi yang tinggi sehingga para pegawai akan bekerja lebih giat.

Motivasi kerja adalah dorongan yang disebabkan oleh suatu kebutuhan yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku individu guna mencapai tujuan atau insentif tertentu (Suparyadi, 2015). Peningkatan kebutuhan pegawai akan fisiologis, rasa aman, harga diri, hingga pengembangan diri dapat digunakan perusahaan untuk mendapatkan motivasi pegawai dalam bekerja. Pegawai akan termotivasi untuk bekerja

giat dan puas dengan jerih payahnya sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai sesuai yang diharapkan (Juhana dkk., 2011). Dalam penelitian Hormati (2016); Muhammad dkk. (2018); Ginanjar dkk (2019); Candana dkk (2020); dan Ilham dkk. (2020) juga mendukung pernyataan tersebut bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja juga sebaiknya dibentuk agar pekerjaan lebih terkendali.

Budaya organisasi dan disiplin kerja merupakan dua hal yang saling berdampingan, sedangkan kepemimpinan berperan mengendalikan suatu organisasi. Menurut Sedarmayanti (2016), budaya organisasi merupakan aspek subjektif dari apa yang terjadi di dalam organisasi, seperti nilai dan norma yang meliputi seluruh atau bagian dari bisnis, sedangkan disiplin kerja adalah suatu tindakan yang mendidik seseorang agar bersikap dan bertingkah laku sesuai dengan ketentuan atau pedoman yang telah ditetapkan (Kompri, 2014). Oleh karena itu, disiplin kerja akan tercipta dengan baik apabila diiringi dengan budaya organisasi yang mendukung sehingga kinerja akan meningkat seiring dengan peningkatan keduanya dan begitu juga sebaliknya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Hormati (2016), Untati dan Sugiyarti (2018), Candana dkk. (2020), Fathurahman (2020), dan Ilham dkk. (2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi, halberlainandijumpai pada penelitian Fadudedkk. (2019) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kine

rjapegawai; dan Hardiansyahdkk. (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya, diperlukan seorang pemimpin yang baik yang dapat memberikan pengaruh, informasi, pengambilan keputusan, dan memberikan motivasi bertujuan untuk meningkatkan organisasi dan pegawai (Siagian, 2014).

Dunia pendidikan dan penelitian yang mengkaji pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel antara sebenarnya telah dikaji oleh peneliti-peneliti terdahulu, namun secara parsial. Tidak semua variabel dalam penelitian ini dikaji oleh peneliti terdahulu. Terlebih pada kasus pegawai perbankan. Peneliti-peneliti terdahulu yang dimaksud adalah Hormati (2016), Untati dan Sugiyarti (2018), Fathurahman (2020), dan Kuswati (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; Lor dan Hassan (2017), Untati dan Sugiyarti (2018), dan Muhammad dkk. (2018) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; Untati dan Sugiyarti (2018), Candana dkk. (2020), Fathurahman (2020), dan Ilham dkk. (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; serta Hormati (2016), Muhammad dkk (2018), Ginanjar dkk (2019), Candana dkk (2020), dan Ilham dkk. (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

pegawai. Selanjutnya, originalitas penelitian ini terletak pada sampel, waktu, dan tempat penelitian.

Pada perusahaan besar seperti PT BPR Bank Boyolali (Perseroda) tentu peran budaya organisasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja sangatlah diperlukan dalam manajemen sumber daya manusia. Budaya organisasi dibentuk dengan sehingga mencerminkan pribadi perusahaan seperti berintegritas, ramah, dan berdedikasi. Kepemimpinan diperlukan untuk membentuk sistem kerjasama yang kompak sehingga saling melengkapi dalam satu sistem kepemimpinan sesuai struktur perusahaan. Disiplin kerja dibentuk agar perilaku pegawai dalam bekerja dan saat di lingkungan kerja dapat terjaga sehingga selalu berada pada jalur standar prosedur perusahaan tanpa melupakan etika kerja.

Mengetahui pentingnya budaya organisasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan kinerja pegawai, maka ketiganya perlu dioptimalkan sebaik mungkin. Ketiga hal tersebut juga sebaiknya tidak mengurangi motivasi pegawai dalam bekerja. Akhirnya, penelitian dianggap perlu dan penting dalam mengetahui pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai PT BPR Bank Boyolali (Perseroda).

#### **B. Pembatasan Masalah Penelitian**

Berdasarkan permasalahan penelitian, maka batasan masalah dalam penelitian ini meliputi budaya organisasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja. Selanjutnya, pembahasan penelitian ini hanya dibatasi oleh permasalahan

sumber daya manusia yaitu motivasi kerja dan kinerja pada PT BPR Bank Boyolali (Perseroda).

### **C. Perumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka permasalahan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja pada PT BPR Bank Boyolali (Perseroda)?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja pada PT BPR Bank Boyolali (Perseroda)?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pada PT BPR Bank Boyolali (Perseroda)?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT BPR Bank Boyolali (Perseroda)?
5. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT BPR Bank Boyolali (Perseroda)?
6. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT BPR Bank Boyolali (Perseroda)?
7. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT BPR Bank Boyolali (Perseroda)?

### **D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuandari penelitian ini adalah untuk mengetahui, menguji dan menganalisis secara empiris:

- a. Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja pada PT BPR Bank Boyolali (Perseroda).
- b. Pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja pada PT BPR Bank Boyolali (Perseroda).
- c. Pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja pada PT BPR Bank Boyolali (Perseroda).
- d. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada PT BPR Bank Boyolali (Perseroda).
- e. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PT BPR Bank Boyolali (Perseroda).
- f. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT BPR Bank Boyolali (Perseroda).
- g. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT BPR Bank Boyolali (Perseroda).

## **2. Kegunaan Penelitian**

Melalui penelitian ini, diharapkan hasil penelitian memiliki kegunaan sebagai berikut:

- a. Memberikan pengetahuan tentang pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pada PT BPR Bank Boyolali (Perseroda) dengan motivasi kerja sebagai variabel antara (*intervening*).
- b. Memberikan pertimbangan bagi pengambil kebijaksanaan untuk meningkatkan kinerja pegawai pada PT BPR Bank Boyolali

(Perseroda) khususnya berdasarkan budaya organisasi, kepemimpinan, disiplin, dan motivasi kerja.

- c. Sebagai bahan acuan dan referensi bagi peneliti yang lain untuk permasalahan yang sama dengan variabel yang berbeda.