

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Persaingan bisnis di era globalisasi saat ini menjadi tantangan yang harus dijawab oleh semua jenis usaha. Perusahaan harus mampu menjawab tantangan dan ketatnya persaingan bisnis agar mampu bersaing dan mempertahankan pasarnya masing-masing. Jika melihat tabel pertumbuhan usaha mikro dan kecil dari tahun 2010 – 2015, pertumbuhan tertinggi usaha mikro terjadi pada tahun 2015 yaitu sebesar 3,385,85, kemudian jenis usaha yang menempati nilai tertinggi dalam usaha mikro adalah jenis usaha makanan yakni 1,473,204, selanjutnya nilai terendah ditempati oleh jenis usaha computer, barang elektronik dan optic yakni 46. Sedangkan untuk pertumbuhan tertinggi pada usaha kecil terjadi pada tahun 2013 yaitu sebesar 531,351, jenis usaha tertinggi yang menempati usaha kecil adalah jenis usaha makanan dengan jumlah 93,814 kemudian untuk jenis usaha terendah dalam usaha kecil adalah jenis usaha peralatan listrik yaitu 56.

Tabel 1.1
Tabel Perusahaan Industri Mikro dan Kecil

KBU 2009-2 digit (Deskripsi)	2010		2011		2012		2013		2014		2015	
	Mikro Kecil	Mikro Kecil	Mikro Kecil	Mikro Kecil	Mikro Kecil	Mikro Kecil	Mikro Kecil	Mikro Kecil	Mikro Kecil	Mikro Kecil	Mikro Kecil	Mikro Kecil
10 Makanan	881,590	48,320	872,869	118,403	871,898	70,712	1,008,890	158,651	1,125,425	73,066	1,473,205	93,814
11 Minuman	29,848	547	32,516	1,408	51,069	2,605	45,508	1,962	43,293	1,401	45,922	1,208
12 Pengolahan Tembakau	22,804	30,365	54,258	452	32,535	856	48,887	14,823	43,152	21,590	43,371	19,750
13 Tekstil	221,054	13,603	226,017	17,117	192,149	15,008	265,498	27,541	291,151	12,246	127,245	4,188
14 Pakaian Jadi	244,810	31,738	202,809	101,629	347,887	107,141	240,833	99,169	304,418	50,165	360,622	46,601
15 Kulit, Barang dari Kulit dan Alas Kaki	26,647	6,263	17,690	18,959	37,514	16,417	17,326	22,824	30,789	12,477	32,136	12,686
16 Kayu, Gabus (Tidak Termasuk Furnitur) dan Anyaman dari Bambu, Rotan dsj	623,761	15,345	697,970	39,442	554,992	29,850	728,786	53,130	784,753	20,729	674,970	19,954
17 Kertas dan Barang dari Kertas	6,780	488	6,628	886	9,487	1,400	8,672	1,430	7,904	1,160	4,633	1,096
18 Pencetakan dan Reproduksi Media Rekaman	19,675	4,630	19,058	8,629	34,320	17,596	22,918	8,666	22,719	8,295	20,025	5,330
19 Produk dari Batu Bara dan Pengilangan Minyak Bumi												
20 Bahan Kimia dan Barang dari Bahan Kimia	18,223	945	23,678	1,810	16,002	164	20,181	3,987	22,065	1,813	20,081	1,558
21 Farmasi, Produk Obat Kimia dan Obat Tradisional	4,974	89	3,862	39	10,909	1	5,607	909	6,206	238	4,464	526
22 Karet, Barang dari Karet dan Plastik	12,346	1,440	14,457	1,472	23,300	2,813	19,999	1,999	14,300	2,790	10,155	492
23 Barang Galian Bukan Logam	193,129	22,429	179,578	59,830	233,396	48,808	196,845	69,017	242,242	33,324	234,762	29,758
24 Logam Dasar	1,288	265	815	766	369	88	1,080	310	1,801	146	31,122	461
25 Barang Logam, Bukan Mesin dan Peralatannya	54,571	7,160	68,827	17,986	118,106	18,050	61,801	17,934	67,825	12,749	99,046	13,990
26 Komputer, Barang Elektronik dan Optik	397	37	238	39	79	29	121	218	224	134	46	260
27 Peralatan Listrik	113	86	829	36	551	725	324	291	32	220	162	54
28 Mesin dan Perlengkapan ytdl	1,125	411	308	514	10,542	686	633	1,178	1,265	394	952	258
29 Kendaraan Bermotor, Trailer dan Semi Trailer	3,314	174	1,610	1,195	1,433	524	1,800	1,449	1,530	2,042	1,700	666
30 Alat Angkutan Lainnya	4,383	325	6,425	786	8,138	610	5,537	839	5,546	903	4,076	972
31 Furnitur	96,938	10,228	66,687	22,307	136,983	46,226	102,957	30,874	122,182	19,475	117,901	20,699
32 Pengolahan Lainnya	55,592	7,306	51,986	9,459	113,818	23,884	75,071	13,723	73,274	9,031	73,002	8,123
33 Jasa Reparasi dan Pemasangan Mesin dan Peralatan	6,481	703	5,616	1,120	7,270	1,103	7,741	427	8,467	113	6,253	578
xx Bukan Kelompok Industri Manufaktur lagi di KBU 2009												
JUMLAH	2,529,847	202,877	2,554,787	424,284	2,812,747	405,296	2,887,015	531,351	3,220,563	284,501	3,385,851	283,022

Sumber: Badan Pusat Statistik Perusahaan Industri Mikro dan Kecil

Sedangkan untuk usaha industri besar, pertumbuhan tertinggi ada pada tahun 2015 dengan jumlah 26,322 dan jenis usaha tertinggi ditempati oleh usaha makanan dengan jumlah 6,453 pada tahun 2015.

Tabel 1.2
Tabel Perusahaan Besar Sedang

KBLI 2009-2 digit (Deskripsi)	Jumlah Perusahaan IBS (KBLI 2009) (Unit)							
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
10 Makanan	5,728	5,545	5,248	5,463	5,662	5,795	5,975	6,453
11 Minuman	327	323	328	335	345	367	374	422
12 Pengolahan Tembakau	1,134	1,053	981	989	945	866	862	940
13 Tekstil	2,450	2,366	2,333	2,251	2,246	2,287	2,555	2,612
14 Pakaian Jadi	2,644	2,395	2,242	2,222	2,288	2,075	2,141	2,360
15 Kulit, Barang dari Kulit dan Alas Kaki	708	683	673	665	684	671	694	738
16 Kayu, Gabus (Tidak Termasuk Furnitur) dan Anyaman dari Bambu, Rotan dsj	1,536	1,361	1,254	1,150	1,112	1,067	1,106	1,220
17 Kertas dan Barang dari Kertas	522	511	511	450	463	477	485	508
18 Pencetakan dan Reproduksi Media Rekaman	500	474	472	515	529	533	528	616
19 Produk dari Batu Bara dan Pengilangan Minyak Bumi	77	73	73	74	70	72	70	81
20 Bahan Kimia dan Barang dari Bahan Kimia	889	869	858	885	911	978	1,002	1,075
21 Farmasi, Produk Obat Kimia dan Obat Tradisional	260	257	254	236	246	236	239	256
22 Karet, Barang dari Karet dan Plastik	1,707	1,659	1,655	1,612	1,603	1,729	1,794	1,875
23 Barang Galian Bukan Logam	1,778	1,696	1,619	1,606	1,624	1,581	1,618	1,714
24 Logam Dasar	252	253	272	267	274	306	323	330
25 Barang Logam, Bukan Mesin dan Peralatannya	953	936	926	943	938	958	951	1,022
26 Komputer, Barang Elektronik dan Optik	325	312	324	297	308	351	342	365
27 Peralatan Listrik	318	310	299	303	306	333	336	345
28 Mesin dan Perlengkapan ytdl	285	271	276	315	341	364	379	407
29 Kendaraan Bermotor, Trailer dan Semi Trailer	282	277	280	303	307	366	380	412
30 Alat Angkutan Lainnya	277	268	273	268	277	315	331	380
31 Furnitur	1,701	1,563	1,475	1,463	1,419	1,284	1,327	1,400
32 Pengolahan Lainnya	695	661	639	677	649	602	602	654
33 Jasa Reparasi dan Pemasangan Mesin dan Peralatan	100	120	100	110	135	85	105	137

xx Bukan Kelompok Industri Manufaktur
lagi di KBLI 2009

86	260	-	-	-						
JUMLAH				25,694	24,468	23,345	23,370	23,592	23,698	24,529
26,322										

Sumber: Badan Pusat Statistik Perusahaan Besar Sedang

Hal ini menunjukkan bahwa masyarakat Indonesia sangat antusias untuk meningkatkan perekonomian negara. Hal tersebut menyebabkan semakin ketatnya persaingan dalam dunia usaha. Perusahaan saling berlomba-lomba untuk menampilkan performa terbaiknya. Kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) perusahaan menjadi salah satu faktor kunci apabila perusahaan ingin tetap bertahan dalam persaingan bisnis. Dalam hal ini, kinerja karyawan juga menentukan performa perusahaan agar dapat bertahan pada persaingan usaha. Perusahaan yang memiliki karyawan baik maka akan memiliki performa perusahaan yang baik. Berbagai macam cara dilakukan perusahaan agar dapat memaksimalkan kinerja karyawannya dengan menciptakan budaya organisasi yang baik.

Menurut Koesmono (2005) dalam Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Budaya Organisasi merupakan perekat sosial yang mengikat anggota organisasi secara bersama-sama. Menurut Ivancevich (2007:44) Budaya Organisasi adalah apa yang dipersepsikan karyawan dan cara persepsi itu menciptakan suatu pola keyakinan, nilai dan ekspektasi. Dalam hal ini budaya organisasi dibentuk oleh pola karyawan yang ada di organisasi. Budaya Organisasi yang baik akan dapat menunjak kinerja karyawan

apabila gaya kepemimpinan perusahaan juga baik. Menurut Tjiptono (2006:161) dalam Tampi (2014) Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Jika interaksi atasan kepada bawahan berjalan dengan baik maka timbul suatu kepuasan dalam sebuah pekerjaan.

Menurut Andriani (2016) Gaya Kepemimpinan dapat berpengaruh positif pada kinerja karyawan di suatu organisasi. Oleh karena itu seorang pemimpin harus mendorong, memotivasi dan mempengaruhi karyawannya agar menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut Testa (1999) dan Locke (1983); dalam jurnal penelitian Koesmono (2005) menyatakan bahwa, kepuasan kerja merupakan kegembiraan atau pernyataan emosi yang positif hasil dari penilaian salah satu pekerjaan atau pengalaman-pengalaman pekerjaan. Hasil dari sebuah kepuasan kerja seorang karyawan adalah kinerja. Menurut Mangkunegara (2001:67) dalam Nurdiana (2012) Kinerja mewujud pada hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut Rivai (2004:309) dalam penelitian Amron (2013) Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai bentuk prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Mathis dan Jackson (2001:82) faktor yang dapat

mempengaruhi kinerja dari individu tenaga kerja adalah kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan mereka dengan organisasi. Untuk meningkatkan kinerja, dibutuhkan kesadaran dari setiap perusahaan agar para karyawan bisa menghasilkan pekerjaan terbaiknya. Kesadaran itu dapat ditumbuhkan dengan gaya kepemimpinan yang dapat memotivasi, mempengaruhi dan membuat karyawan mampu memberikan kontribusi terbaiknya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi atau perusahaan dimana dia bekerja. Heather et.al, 2001; Chen, (2004) dalam Ratnaningsih (2016).

Bank Jatim atau yang biasa disebut dengan Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur ini merupakan sebuah Badan Usaha Milik Negara. Bank Jatim atau Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur ini didirikan pada tanggal 17 Agustus tahun 1961 dengan bentuk perseron terbatas atau PT, kemudian berkembang menjadi Badan Usaha Milik Negara atau disebut BUMD. Menurut Yusuf (2007) dalam Hasan (2011) Kesuksesan sebuah Bank ditentukan oleh bagaimana bank tersebut melayani nasabah mereka dengan baik. Seperti visi yang telah ditetapkan oleh Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur tersebut adalah “menjadi Bank Regional Terbaik”. Sesuai dengan visi dari Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur tersebut untuk menjadi bank regional terbaik maka haruslah menciptakan budaya organisasi yang baik pula agar tercipta kinerja

yang baik oleh karyawan. Adapun budaya organisasi yang telah diciptakan oleh Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur tersebut adalah berintegritas, focus kepada pelanggan dan mempunyai pengaruh yang baik, semua budaya organisasi tersebut dapat berjalan dengan baik jika disertai dengan gaya kepemimpinan yang baik pula. Salah satu unsur daya saing yang betul-betul mengunggulkan suatu bank adalah mutu pelayanan melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia, penggunaan teknologi yang canggih, perbaikan sistem dan prosedur, dan sebagainya. Dalam melayani nasabah dengan baik tidak lepas dari bagaimana penerapan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan di perusahaan tersebut. Karena menurut Deal dan Kennedy (1998) mengenai budaya organisasi menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat dan stabil akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

Sebelumnya sudah dilakukan penelitian dengan topik yang sama yaitu dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur”. Penelitian ini dilakukan oleh Koesmono pada tahun 2005 di Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur. Hasil dari penelitian tersebut adalah Budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja pada karyawan industry pengolahan kayu skala menengah di Jawa Timur.

Penelitian lainnya dengan topik yang sama adalah

“Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Pada Kinerja Karyawan Indonesia Exim Bank”. Penelitian ini dilakukan oleh Ratnaningsih pada tahun 2016 di PT Indonesia Exim Bank di Surabaya, Jawa Timur. Hasil dari penelitian tersebut adalah terdapat pengaruh simultan variable budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Exim Bank.

Dan penelitian terakhir yang pernah dilakukan dalam topik yang sama dengan judul *“The Effect of Transformational Leadership and Organizational Culture On Employee’s Working Performance Through Organizational Commitment”*. Penelitian ini dilakukan oleh Kala’Lembang,dkk (2015) di Universitas Negeri Malang. Dan hasil dari penelitiannya yaitu adanya efek langsung dan signifikan berkorelasi antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan yang memiliki arti semakin kuat kepemimpinan transformasional akan meningkatkan kinerja karyawan dapat dilihat dari perilaku karyawan yang menghargai dan percaya didalam kepemimpinan karena memiliki tujuan yang jelas.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk Kota**

Surabaya” yang bertempat di Jalan Basuki Rahmat Surabaya.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka perumusan masalah dalam penelitian ini:

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan kantor pusat PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk Kota Surabaya?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan kantor pusat

PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk Kota Surabaya?

3. Apakah Kepuasan Kerja Karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan kantor pusat PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk Kota Surabaya?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan kantor pusat PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk Kota Surabaya.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan kantor pusat PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk Kota Surabaya.
3. Untuk menguji dan menganalisis Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja kantor pusat PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk Kota Surabaya.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin dicapai oleh peneliti dalam penelitian ini adalah:

1. Manfaat Akademis

Hasil penelitian ini, memberi manfaat pemahaman terhadap: pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan

transformasional, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai informasi dalam perusahaan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.5. Sistematika Penulisan

1. Bagian isi skripsi terdiri dari lima bab yaitu:

BAB 1: PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang latar belakang, permasalahan, tujuan, manfaat penelitian, penegasan istilah, dan sistematika skripsi.

BAB 2: LANDASAN TEORI

Dalam bab ini menguraikan tentang kajian pustaka baik dari buku-buku ilmiah, maupun sumber-sumber lain yang mendukung penelitian ini.

BAB 3: METODE PENELITIAN

Dalam bab ini menguraikan tentang objek penelitian, variabel, metode penelitian, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB 4: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menguraikan tentang hasil penelitian dan pembahasan dari data yang telah diperoleh.

BAB 5: SIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini berisi simpulan hasil dan saran serta hasil penelitian yang diharapkan dapat bermanfaat bagi akademis ataupun perusahaan.