

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan perekonomian nasional yang cepat, menyebabkan terjadinya kompetisi yang ketat di antara pelaku usaha. Seiring dengan adanya perkembangan perekonomian tersebut, hambatan dan kesulitan yang muncul justru berkenaan dengan pengadaan modal. Untuk melakukan kegiatan usaha, dibutuhkan tersedianya dana dalam jumlah besar. Salah satu produk yang diberikan oleh perusahaan keuangan (*multifinance*) dalam membantu kelancaran usaha debiturnya, adalah pemberian kredit yang merupakan salah satu fungsi lembaga keuangan (*multifinance*) yang sangat mendukung pertumbuhan ekonomi. Melalui kegiatan perkreditan dan berbagai jasa yang diberikan, perusahaan *multifinance* melayani kebutuhan pembiayaan serta melancarkan mekanisme sistem pembayaran bagi semua sektor perekonomian. Semua hal tersebut pada hakikatnya merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat. Demi melindungi perusahaan *multifinance* dari resiko yang terjadi terkait dengan pengadaan modal, pihak perusahaan *multifinance* mempersyaratkan adanya jaminan bagi semua perikatan yang dibuat diantara debitur dan lembaga selaku kreditor. Hal ini menuntut adanya kerja sama antara kedua belah pihak secara terus menerus untuk mencapai tujuan.

Sinarmas *Multifinance* adalah perusahaan yang bergerak dalam jasa usaha pembiayaan yaitu dengan menjaminkan BPKB mobil atau BPKB sepeda

motor. Masalah yang sering terjadi dalam PT. Sinarmas *Multifinance* adalah pengumpulan pinjaman dana atau pembayaran angsuran yang diberikan pada konsumen dibayarkan tidak tepat waktu. Dari pembiayaan yang telah dipinjamkan kepada konsumen, ternyata banyak yang terlambat melakukan pembayaran angsuran. Dalam menangani kredit ini, perusahaan melakukan kegiatan penagihan dana angsuran kredit tersebut. Hal ini langsung dijalankan oleh tim *collection* yang bertugas menangani kredit dibantu oleh *marketing*. Konsumen yang dimaksudkan di sini adalah konsumen yang belum melakukan pembayarannya pada waktu jatuh tempo yang sebelumnya telah ditetapkan oleh perusahaan.

Masalah tersebut terjadi antara lain disebabkan oleh tim *collection* kurang bersikap tegas ketika menagih pinjaman yang diberikan kepada konsumen, tim *administration* kurang cepat dalam memberikan laporan tunggakan ke bagian *collection* untuk ditagih, kurangnya ketelitian dari tim *marketing* saat melakukan survei sehingga banyak konsumen yang seharusnya tidak mendapat dana pembiayaan tetapi di tetap disetujui untuk diberi dana pembiayaan. Peran serta pimpinan sangat penting untuk membantu karyawan mengumpulkan dana pinjaman yang belum terbayar oleh konsumen di PT. Sinarmas *Multifinance*. Martoyo (1988) berpendapat bahwa kepemimpinan merupakan faktor yang penting bagi sumber-sumber dan alat-alat suatu organisasi. Faktor-faktor yang berhubungan dengan sikap, gaya, dan perilaku pemimpin sangat berpengaruh terhadap karyawan yang dipimpinnya bahkan turut berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Kualitas dari pemimpin

seringkali dianggap sebagai faktor terpenting dari keberhasilan atau kegagalan organisasi. Jadi, seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila dapat mempunyai pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya kearah pencapaian tujuan organisasi. Untuk menjaga kelangsungan operasional perusahaan, seorang pemimpin harus memperhatikan serta berusaha untuk memotivasi karyawannya dalam melaksanakan tugas – tugas.

Bass, Avolio dan Schein (2004) dalam Yasiroh (2010), menyatakan bahwa seorang pemimpin membentuk budaya dan pada gilirannya dibentuk oleh budaya yang dihasilkan. Menurut Robbin dan Judge (2008) budaya organisasi adalah suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Sehingga budaya kerja dapat diartikan sebagai sikap dan perilaku individu dan kelompok yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari. Budaya kerja diharapkan akan bermanfaat bagi pribadi perusahaan maupun unit kerjanya, secara pribadi memberi kesempatan berperan, berprestasi dan aktualisasi diri, sedangkan dalam kelompok dapat meningkatkan kualitas kinerja bersama.

Selain budaya organisasi faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan motivasi kerja (Prawirosentono, 1999). Ketidakterpenuhan kebutuhan, keinginan dan harapan karyawan dapat melemahkan motivasi kerja karyawan yang berdampak pada

lemahnya kinerja karyawan (Robbin, 2008), Sehingga untuk memadukan antara kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, sebuah perusahaan harus memberikan motivasi terhadap karyawannya. Dengan motivasi ini perusahaan dapat mendorong atau menggerakkan potensi karyawannya agar mau bekerja sama secara produktif berhasil dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan, perusahaan bukan saja mengharapkan mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan keinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja dengan giat. Kinerja yang baik dari bawahan dapat diperoleh dengan gaya kepemimpinan, budaya kerja yang baik dan motivasi pemimpin yang baik pula. Kinerja merupakan cara diperoleh dari ketiga hal tersebut dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang dalam suatu hal penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di Sinarmas *Multifinance* Madiun.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sinarmas *Multifinance* Madiun?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sinarmas *Multifinance* Madiun?

3. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sinarmas *Multifinance* Madiun?

C. Tujuan Penelitian

1. Menguji signifikansi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Sinarmas *Multifinance* Madiun.
2. Menguji signifikansi pengaruh signifikansi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Sinarmas *Multifinance* Madiun.
3. Menguji signifikansi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Sinarmas *Multifinance* Madiun.

D. Manfaat Penelitian

1. Implikasi praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi pimpinan Sinarmas *Multifinance* Madiun mengenai pentingnya pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi bagi peningkatan kinerja karyawan.

2. Implikasi teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi referensi bagi penelitian lain mengenai pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

E. Sistematika Penulisan

Bab I Pendahuluan

Bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

Bab ini membahas telaah teori yang menjadi dasar berpikir dan menganalisis masalah yang ada, kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, kompensasi, kinerja karyawan, pengembangan hipotesis, dan kerangka pemikiran.

Bab III Metoda Penelitian

Bab ini berisi desain penelitian, populasi, sampel, dan teknik pengambilan sampel, variabel penelitian dan definisi operasional variabel, lokasi dan waktu penelitian, data dan prosedur pengumpulan data, teknik analisis data.

Bab IV Analisis Data dan Pembahasan

Bab ini berisi tentang data penelitian, hasil penelitian dan saran.

Bab V Simpulan dan Saran

Bab lima berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian dan saran.