

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Industri perbankan telah mengalami perubahan besar dalam beberapa tahun terakhir. Industri ini menjadi lebih kompetitif karena deregulasi peraturan. Saat ini, bank memiliki fleksibilitas pada layanan yang mereka tawarkan, lokasi tempat mereka beroperasi, dan tarif yang mereka bayar untuk simpanan. Kinerja karyawan akan berhasil dan berjalan baik apabila karyawan melakukan pekerjaannya dengan baik, disiplin, mempunyai hubungan yang baik dalam lingkungan pekerjaannya tersebut sebaliknya apabila karyawan tersebut tidak melakukan pekerjaannya dengan baik maka hasil kerjanya juga kurang memuaskan, sehingga tingkat absensi karyawan cenderung meningkat, hal ini menunjukkan menurunnya semangat kinerja karyawan. (Wales, 2017, hal. 4436).

Persaingan yang ketat dengan rekan-rekan dan jenis lembaga keuangan lainnya serta perkembangan lingkungan industri keuangan yang semakin buruk mengharuskan perusahaan memiliki sumber daya manusia yang dapat mampu menaikkan citra perusahaan menuju keberhasilan dan hal ini hanya dapat dilakukan oleh karyawan yang perilaku kerja yang baik. Agar tujuan yang telah ditetapkan tercapai, maka diperlukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya. Perusahaan tersebut membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang baik sebagai seorang pemimpin maupun karyawan. Sumber daya manusia atau (SDM) merupakan penerapan dari Manajemen Sumber

Daya Manusia (MSDM), yang artinya praktik manajemen sumber daya manusia terkait dengan kinerja organisasional yang menggunakan keahlian sumber daya manusia untuk menjalankan manajemen organisasi, di mana secara bersama-sama terdapat dua tujuan yang ingin dicapai, yaitu yang pertama tujuan untuk perusahaan dan kedua tujuan untuk karyawan. (Mangkuprawira, 2004, hal. 14)

Dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia (SDM) yang profesional merupakan faktor yang sangat menentukan, yang akan berdampak pada komponen sistem lainnya. Jika sumber dayanya baik dan ideal, maka elemen pendukung lainnya akan lebih mudah dimobilisasi yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja organisasi publik. (Nashuddin, 2016, hal. 24) Perlu diakui sumber daya manusia adalah potensi keberhasilan yang menyeimbangkan perubahan dan kemajuan dalam organisasi dan mempengaruhi efektivitas kerja pemimpin dan efektivitas organisasi. Jika kerjasama antara pimpinan dan yang dipimpin akan membuat seluruh tugas berguna dan berhasil.

Demikian pula dengan Bank BSI Kantor Cabang Banjarbaru yang beralamat di Jl. A. Yani Km 35,5, Kota Banjarbaru, yang selalu berusaha untuk tetap menjaga keberadaannya agar terus bisa memantapkan langkah usahanya. Akan tetapi di sisi lain, untuk bisa memaksimalkan kinerja pada sebuah lembaga keuangan syariah yang dalam hal ini Bank BSI KC Banjarbaru, maka dibutuhkan sebuah manajemen atau kepemimpinan dan juga budaya organisasi perusahaan yang baik.

Di samping itu, faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan atau tidaknya suatu organisasi atau perusahaan adalah faktor

kepemimpinan. Keberhasilan kegiatan usaha pengembangan suatu organisasi atau perusahaan sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinannya atau pengelola. (P, 1999, hal. 20)

Jauh sebelum teori tentang kepemimpinan lahir, Islam telah lebih dahulu mengajarkan umatnya mengenai kriteria utama bagi seorang pemimpin. Didalam Al-Qur'an surah Al-Ma'idah (5) ayat 57 Allah SWT berfirman:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَتَّخِذُوا الَّذِينَ اتَّخَذُوا دِينَكُمْ هُزُؤًا وَلَعِبًا مِّنَ
الَّذِينَ أُوتُوا الْكِتَابَ مِن قَبْلِكُمْ وَالْكَفَّارَ أَوْلِيَاءَ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ كُنتُمْ
مُؤْمِنِينَ

Artinya: *“Wahai orang-orang yang beriman! Janganlah kamu menjadikan pemimpinmu orang-orang yang membuat agamu jadi bahan ejekan dan permainan, (yaitu) di antara orang-orang yang telah diberi kitab sebelumnya dan orang-orang kafir (orang musyrik). Dan bertakwalah kepada Allah jika kamu orang-orang beriman.”* (Indonesia, 2014, hal. 117)

Dari ayat diatas Allah SWT menginformasikan kepada kita semua bahwa kriteria utama seorang pemimpin menurut Al-Qur'an adalah agamanya. Sehingga dengan persamaan pandangan tentang akidah dapat menentukan arah dan kebijakan sehingga tidak bertentangan dengan Syariat Islam. Sebuah wawasan dan pemahaman seorang pemimpin terhadap terhadap Islam bagi sistem kepemimpinan menjadi sangat penting untuk kebijaksanaan praktis dalam kelangsungan hidup dan pertumbuhan organisasi muslim. Selain itu, kepemimpinan Islam dan etika kerja Islam berperan untuk menjembatani kesenjangan antara nilai-nilai yang dianut dan dipraktikkan Muslim dalam

organisasi, peran inilah yang kemudian menjadikan sistem kepemimpinan yang berlandaskan Islam menjadi sangat beda dengan sistem kepemimpinan yang lain.

Menurut Davis dan Newstrom (1995), gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin sebuah perusahaan. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu (Darodjat, 2015, hal. 326). Kepemimpinan merupakan tulang punggung bagi perusahaan. Hal ini dikarenakan bahwa tanpa ada kepemimpinan yang baik, maka akan sulit mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Pemimpin merupakan wakil yang membawa kepentingan, membawa perasaan, membawa pikiran massa yang dipimpinnya (Prawiryonegoro, 2016, hal. 259).

Sedangkan budaya organisasi adalah sebuah pola dasar yang harus diterima oleh setiap organisasi untuk bertindak dalam proses berjalannya sebuah perusahaan dan untuk memecahkan sebuah masalah yang nantinya akan dihadapi oleh perusahaan (Fattah, 2006, hal. 20). Budaya organisasi merupakan hal dasar yang harus dimiliki sebuah perusahaan untuk dapat bertahan, terus maju dan berkembang dan memenangkan persaingan dengan organisasi lainnya. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, para pendiri sebuah perusahaan harus mampu membentuknya dan kemudian diwariskan kepada para karyawan. Sehingga seluruh insan yang terlibat dalam organisasi tersebut memiliki satu keyakinan dan pedoman yang sama dalam segala kegiatan mereka untuk menghasilkan kinerja yang baik agar mencapai kesuksesan (Darodjat, 2015, hal. 328).

Budaya organisasi merupakan nilai (*value*) yang dituangkan dalam garis kebijakan suatu organisasi. Nilai dari suatu organisasi menjadi pembeda antara satu organisasi dengan organisasi yang lainnya (Indrasari, 2018, hal. 52). Adanya budaya organisasi pada sebuah perusahaan membuat anggota memiliki rasa kebersamaan dan dapat bersatu dalam mencapai tujuan perusahaan. Ciri budaya yang kuat adalah anggota yang memiliki nilai inti bersama. Semakin banyak anggota yang berbagi nilai inti maka semakin kuat pula budayanya dan semakin besar pula pengaruhnya terhadap perilaku organisasi (John M. Ivancevish, 2006, hal. 46-47).

Menurut Mangkunegara mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Ansory, 2018, hal. 209). Tercapai atau tidaknya tujuan organisasi akan ditentukan oleh sejauh mana pemahaman dan penerimaan tujuan organisasi. Yang dimaksud dengan tujuan organisasi adalah suatu target yang hendak dicapai oleh organisasi untuk kurun waktu tertentu. Masing-masing pegawai yang memasuki suatu organisasi pasti mempunyai tujuan yang berbeda-beda dan perbedaan tersebut harus dipahami oleh pemimpin organisasinya (Sinambela, 2016, hal. 485).

Menurut Robert L. Marthis dan John H. Jacson mengatakan, bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, dan keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan mereka dengan organisasi serta kepemimpinan yang membawa perusahaan terus-menerus (Ansory, 2018, hal. 214-215).

Pada 1 Februari 2021 yang bertepatan dengan 19 Jumadil Akhir 1442 H menjadi penanda sejarah bergabungnya Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah, dan BRI Syariah menjadi satu entitas yaitu Bank Syariah Indonesia (BSI). Penggabungan ketiga Bank Syariah tersebut merupakan ikhtiar untuk melahirkan Bank Syariah kebanggaan umat Islam, yang diharapkan menjadi energi baru pembangunan ekonomi nasional serta berkontribusi terhadap kesejahteraan masyarakat luas. Keberadaan Bank Syariah Indonesia juga menjadi cerminan wajah perbankan Syariah di Indonesia yang modern, universal, dan memberikan kebaikan bagi segenap alam.

Bank Syariah Indonesia sebagai perusahaan jasa telah memiliki Visi dan Misi perusahaan yang menjadi landasan bagi perusahaan untuk menetapkan strategi-strategi bisnis yang akan dijalankan dalam memenangkan persaingan. Visi Bank Syariah Indonesia adalah top 10 global Islamic Bank, sedangkan Misi Bank Syariah Indonesia adalah menjadi perusahaan dengan nilai yang kuat dan memberdayakan masyarakat serta berkomitmen pada pengembangan karyawan dengan budaya berbasis kinerja.

Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai kinerja yang baik sangat ditentukan oleh seorang pemimpin. Kepemimpinan yang baik dalam suatu organisasi di dukung oleh budaya organisasi yang baik pula. Semakin kuat gaya kepemimpinan yang diterapkan dan didukung oleh budaya organisasi yang baik, maka akan menciptakan kinerja karyawan yang baik bagi perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu Back Office Supervisor Manajer Bank BSI KC Banjarbaru mengatakan bahwa budaya organisasi yang baik bisa

memberikan dampak pada kinerja karyawan karena masing-masing pegawai memberikan konstitusi yang baik dan energi yang positif. Dari adanya briefing setiap pagi dapat meningkatkan pemahaman akan budaya organisasi perusahaan tapi tidak dengan kinerjanya. Faktanya masih ada karyawan yang kurang semangat dan bergairah dalam bekerja (Ravina, 2022).

Selain itu pemimpin perlu menciptakan terobosan yang lebih memotivasi karyawannya untuk bisa lebih meningkatkan kinerjanya. Usaha ini perlu dilakukan agar karyawan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tujuan, visi, dan misi perusahaan dapat tercapai. Hasil wawancara dengan salah Operational Staff Bank BSI KC Banjarbaru mengatakan bahwa manajer di Bank BSI KC Banjarbaru terus memberikan inovasi dan juga arahan kepada karyawannya agar lebih bisa meningkatkan kinerjanya. Tapi kesadaran diri dan semangat dari karyawan belum tergerak, sehingga kinerja menurun. Dengan menurunnya kinerja ini sendiri faktanya malah menimbulkan *punishment* bagi karyawan, dikarenakan karyawan tidak bisa mencapai target-target pekerjaan. Seperti tidak tercapainya target penyaluran dan penghimpunan dana pembiayaan, serta pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu (Iswahyudi, 2022).

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dan mengkaji mengenai pengaruh gaya kepemimpinan yang diterapkan dan budaya organisasi pada Bank Syariah Indonesia KC Banjarbaru yang beralamat di Jl. Ahmad Yani KM. 35,5, Komet, Banjarbaru Utara. Kecamatan Banjarbaru Selatan, Kota Banjarbaru. Berdasarkan dari uraian

latar belakang di atas maka peneliti tertarik mengambil judul yaitu **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Banjarbaru”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan berpengaruh dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara parsial pada Bank Syariah Indonesia KC Banjarbaru?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan pada Bank Syariah Indonesia KC Banjarbaru?
3. Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi seperti apakah untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Banjarbaru?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara parsial pada Bank Syariah Indonesia KC Banjarbaru.
2. Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara simultan pada Bank Syariah Indonesia KC

Banjarbaru.

3. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan dan budaya organisasi seperti apakah yang diterapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Banjarbaru.

D. Signifikansi Penelitian

1. Secara Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi bagi peneliti lain, yang ingin meneliti tentang kemungkinan faktor-faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan, budaya organisasi, serta kinerja karyawan.

2. Secara Praktis

- a. Untuk lembaga

Untuk sumbangsih pemikiran guna pengambilan kebijakan bagi lembaga dalam bidang peningkatan kinerja karyawan.

- b. Untuk Akademis

Untuk perbendaharaan perpustakaan Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin di bidang manajemen sumber daya manusia mengenai kinerja karyawan.

- c. Untuk Penelitian Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan serta pengembangan penelitian lebih lanjut yang berhubungan dengan perbankan syariah, dan penelitian ini dapat

digunakan menjadi bahan informasi tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

E. Definisi Operasional

Untuk menghindari kesalahpahaman dan kekeliruan dalam penelitian ini. Maka penulis memberikan definisi atau istilah untuk membatasi terhadap judul tersebut:

1. Kinerja Karyawan

Kinerja (Y) merupakan terjemahan dari kata performance (*Job Performance*), secara etimologis performance berasal dari kata to perform yang berarti menampilkan atau melaksanakan (Darodjat, 2015, hal. 105). Mangkunegara dalam Ansory, mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Ansory, 2018, hal. 209). Indikator kinerja dalam penelitian ini sebagai berikut :

- 1) Ekonomis (*Economy*)
- 2) Efisien (*Efficiency*)
- 3) Efektifitas (*Effectiveness*)
- 4) Keadilan (*Equity*)

2. Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan (X₁) menurut Davis dan Newstrom (1995) gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut

kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu (Darodjat, 2015, hal. 326). Indikator gaya kepemimpinan dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a) Kemampuan menghormati hak dan kewajiban setiap pegawai
- b) Komunikasi yang hangat antara pimpinan dengan pegawai
- c) Membantu memecahkan persoalan pegawai
- d) Menghargai hasil kerja bawahan
- e) Bersikap objektif pada bawahan

3. Budaya Organisasi

Budaya organisasi (X2) adalah sebuah pola dasar yang harus diterima oleh setiap organisasi untuk bertindak dalam proses berjalannya sebuah perusahaan dan untuk memecahkan sebuah masalah yang nantinya akan dihadapi oleh perusahaan, selain itu membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan sekitar dan mempersatukan semua karyawannya, sehingga akan menciptakan sebuah *teamwork* yang baik dan secara langsung akan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Maka dari itu harus diajarkan langsung kepada seluruh anggota yang ada terutama kepada anggota yang baru (Fattah, 2006, hal. 20). Indikator budaya organisasi dalam penelitian ini yaitu :

- a) Ketekunan (*Diligency*)
- b) Ketulusan (*Cincerity*)
- c) Kesabaran (*Patience*)
- d) Kewirausahaan (*Entrepreneurship*)

F. Penelitian Terdahulu

Pada penelitian ini peneliti mengacu dan mengkaji pada penelitian yang relevan sehingga dapat melihat perbedaan diantara penelitian yang telah dilakukan untuk melengkapi dan menguji kerelavasian hasil penelitian untuk dibandingkan hasilnya ataupun mencari pertalian pada peneliti terdahulu.

Pertama, dalam penelitian skripsi (Bayhaqi, 2018) Nim C2A606013 Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BJB Syariah Kantor Cabang Cirebon”. Dalam penelitian tersebut dan penelitian ini terdapat persamaan dan perbedaan. Persamaannya adalah terdapat di variabel gaya kepemimpinan, variabel budaya organisasi dan variabel kinerja. Perbedaannya adalah terdapat variabel motivasi sedangkan penelitian ini tidak meneliti tentang motivasi dan perbedaan lainnya terletak di variable disiplin kerja, dan lokasi penelitian. Dan dari hasil temuan Skripsi Ari Bayhaqi mengatakan bahwa secara parsial budaya organisasi, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kedua, dalam penelitian skripsi (Violita, 2018) Nim G93214024 Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Spiritual Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel 88 Embong Malang Di Surabaya”. Dalam penelitian tersebut dan penelitian ini terdapat persamaan dan perbedaan. Persamaannya adalah terletak sama sama meneliti pengaruh budaya organisasi dan kinerja karyawan. Adapun

perbedaannya terletak di gaya kepemimpinan peneliti hanya meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan saja sedangkan penelitian Devi Violita meneliti pengaruh gaya kepemimpinan spiritual dan perbedaannya terletak juga di tempat penelitian dan objek penelitian. Dari hasil temuan skripsi Devi Violita mengatakan bahwa gaya kepemimpinan spiritual dan budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Ketiga, dalam penelitian skripsi (Rizqia, 2020) Nim 1601150210 Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Subur Agro Makmur”. Dalam penelitian tersebut dan penelitian ini terdapat persamaan dan perbedaan. Persamaannya adalah terdapat di variabel gaya kepemimpinan dan variabel kinerja karyawan. Perbedaannya adalah terdapat variabel motivasi dan lokasi tempat penelitian. Dan dari hasil temuan skripsi Sri Rizqia mengatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara parsial.

G. Hipotesis

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut oleh Davis dan Newstrom (1995), mengatakan bahwa gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk

suatu pola atau bentuk tertentu. (Darodjat, 2015, hal. 326) Sedangkan kinerja menurut Mangkunegara dalam Ansory (2018), mengemukakan bahwa kinerja karyawan ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Ansory, 2018, hal. 209). Perwujudan tingkah laku dan pola tertentu dari seorang pemimpin dalam memimpin akan berpengaruh kepada kinerja atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut penelitian Ester Dwi Warni (2014) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Temanggung” terdapat pengaruh positif dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Jadi, dengan demikian semakin baik gaya kepemimpinan, maka semakin baik pula kinerja karyawan. Pemimpin perlu selalu memberikan teladan yang positif dan baik terhadap bawahan. Perlu adanya peningkatan pada perhatian secara pribadi pemberian bantuan pada karyawan yang bekerja keras. Dengan demikian, berdasarkan uraian diatas maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut :

H₀ : Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H₁ : Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi adalah sebuah pola dasar yang harus diterima oleh setiap organisasi untuk bertindak dalam proses berjalannya sebuah perusahaan dan untuk memecahkan sebuah masalah yang nantinya akan dihadapi oleh perusahaan. Selain itu, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan sekitar dan mempersatukan anggota-anggota organisasinya atau semua karyawannya, sehingga akan menciptakan sebuah *teamwork* yang lebih baik dan secara langsung akan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan maka dari itu harus diajarkan langsung kepada seluruh anggota yang ada terutama kepada anggota baru (Fattah, 2006, hal. 12). Sedangkan kinerja menurut Mangkunegara dalam Ansory (2018), mengemukakan bahwa kinerja ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Ansory, 2018, hal. 209). Pola dasar perusahaan yang bisa diterima anggota organisasinya dengan baik, sehingga menciptakan *teamwork* yang lebih baik maka akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawabnya.

Menurut penelitian Brahmasari dan Suprayetno (2008) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi

Kasus Pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)” menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan, artinya budaya organisasi yang merupakan hasil dari interaksi ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompok-kelompok orang dalam lingkungan organisasinya. Dengan demikian, berdasarkan uraian diatas maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut :

H₀ : Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H₂ : Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut oleh Davis dan Newstrom (1995), gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. (Darodjat, 2015, hal. 329).

Budaya organisasi adalah sebuah bentuk pola yang harus diterima oleh setiap organisasi untuk bertindak dalam proses berjalannya sebuah perusahaan dan untuk memecahkan sebuah masalah yang nantinya akan dihadapi oleh perusahaan. Selain itu membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan sekitar dan mempersatukan anggota-anggota organisasinya atau semua karyawannya, sehingga akan menciptakan sebuah

teamwork yang lebih baik dan secara langsung akan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan maka dari itu harus diajarkan langsung kepada seluruh anggota yang ada terutama kepada anggota yang baru.

Sedangkan kinerja menurut Mangkunegara dalam Ansory (2018), mengemukakan bahwa kinerja ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Ansory, 2018, hal. 209). Perwujudan tingkah laku dan pola tertentu dari seorang pemimpin dalam memimpin dan juga pola dasar perusahaan yang bisa diterima anggota organisasinya dengan baik, sehingga menciptakan *teamwork* yang lebih baik maka akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawabnya. Dengan demikian, berdasarkan uraian diatas maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut :

H₀ : Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi tidak mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H₃ : Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H. Sistematika Pembahasan

Sistematika penulisan berisi uraian singkat tentang isi bab demi bab yang akan ditulis dalam penelitian ini.

- Bab I merupakan pendahuluan. Pada bab ini berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional, dan sistematika penulisan.
- Bab II merupakan landasan teori. Pada bab ini disajikan informasi mengenai teori-teori yang digunakan dalam penelitian, kerangka berpikir, dan hipotesis penelitian.
- Bab III merupakan metode penelitian. Pada bab ini berisi kajian jenis penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode pengolahan data.
- Bab IV merupakan hasil dan pembahasan. Pada bab ini menjelaskan mengenai hasil instrumen, hasil pengujian deskripsi, hasil pengujian hipotesis dan pembahasan
- Bab V merupakan penutup. Dalam bab ini mengungkapkan kesimpulan, dan saran atas dasar penelitian.