**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang**

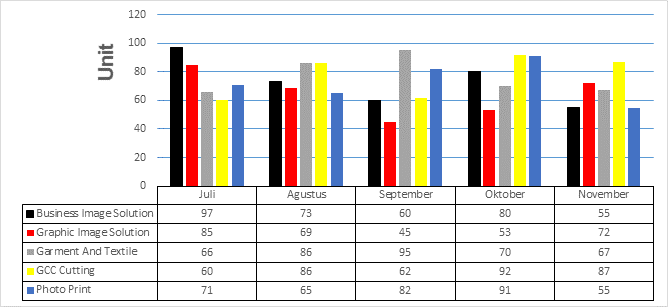
Tiap perusahaan pasti memiliki target atau tujuan yang ingin dicapai dalam suatu periode tertentu untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan tersebut. Target atau tujuan tersebut tidak akan mungkin tercapai tanpa sumber daya yang memadai. Sumber daya yang memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan perusahaan maupun organisasi adalah sumber daya manusia (Risha Faiq Fakhri 2015). Ada beberapa masalah terkait dengan kinerja karyawan yang dialami oleh PT. SAMAFITRO Bandung. PT. SAMAFITRO Bandung adalah distributor utama produk CANON (*copier*, *fax*, *micrografics*). PT. SAMAFITRO Bandung merupakan cabang dari ABASA GROUP yang berada di Jakarta. PT. SAMAFITRO Bandung ini memiliki 180 karyawan yang dibagi menjadi 5 divisi (*business image solution*, *graphic image solution*, *garment and textile*, GCC *cutting*, dan *photo print*). Dari observasi dan data yang didapat dari lapangan di PT. SAMAFITRO Bandung terdapat beberapa masalah terkait kinerja karyawan, yaitu banyaknya karyawan yang absen atau tidak hadir tanpa ijin, berikut data absensi karyawan PT. SAMAFITRO Bandung dari 5 divisi dari bulan Juli 2016 s/d Maret 2017.

Tabel 1.1 Tingkat Kehadiran Karyawan Dari 5 Divisi PT. SAMAFITRO Bandung



Sumber: PT. SAMAFITRO Bandung, Juli 2016 s/d Maret 2017

Dari persentase data di atas dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan yang tidak hadir adalah karyawan yang alpha/ mangkir. Untuk bulan Juli 2016 total karyawan yang tidak dapat hadir itu sebanyak 91 kasus, jika ditotal keseluruhan karyawan yang alpha/ mangkir dari bulan Juli 2016 s/d Maret 2017 sebanyak 357 kasus, pada data tersebut tidak hanya menampilkan absensi karyawan yang alpha/ mangkir saja, namun ada karyawan yang mengambil cuti mendadak dan juga sakit (surat dokter). Jika ditotal keseluruhan kasus absensi karyawan PT. SAMAFITRO Bandung ini dapat dilihat dari bulan Juli 2016 s/d Maret 2017 terdapat 699 kasus karyawan yang tidak hadir atau sekitar 18,45% karyawan tidak hadir. Jika banyaknya karyawan yang tidak hadir ini akan mengganggu proses penjualan produk. Karena target perusahaan untuk menjualkan semua produk akan tidak tercapai jika banyaknya karyawan yang tidak hadir. Dapat dilihat pada gambar 1.1.



Gambar 1.1 Diagram Laporan Penjualan Karyawan PT.SAMAFITRO Bandung

Suber: PT. SAMAFITRO Bandung

Gambar 1.1 menjelaskan total penjualan produk dari bulan Juli 2016 s/d November 2016 yang dilakukan oleh karyawan PT. SAMAFITRO Bandung. Dari gambar tersebut dapat dilihat ketidak stabilan penjualan produk yang dilakukan oleh karyawan, dapat dilihat pada divisi *business image solution* pada bulan Juli total penjualan sebanyak 97 unit namun terjadi penurunan dua bulan kemudian dan naik kembali pada bulan Oktober dan terjadi penurunan yang sangat signifikan pada bulan November hal ini menunjukan tidak stabilannya kinerja karyawan dalam penjulan produk yang dikarenakan banyaknya karyawan yang tidak hadir, dan hal ini terjadi pula pada divisi lainnya. Dengan demikian apabila kinerja karyawan tidak dikelola dengan baik akan berdampak buruk bagi perusahaan.

Kinerja karyawan yang merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor salah satunya adalah kepuasan kerja (Gibson dalam Wibowo, 2007). Jika kepuasan kerja telah dipenuhi, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hal ini sesuai dengan pendapat (Al Ahmadi dalam Risha Faiq Fakhri, 2015), yaitu kepuasan kerja mempengaruhi kinerja seseorang. Menurut (Hasibuan, 2009) apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan rendah akan memberikan dampak negatif terhadap perusahaan karena kinerja karyawan tersebut akan menurun dan akibatnya kinerja perusahaan akan terganggu dan sebaliknya.

Dari penelitian sebelumnya terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan diantaranya: Kepemimpinan Tranformasional (Nadia 2015), Ninda menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan menjadi faktor penting yang mempengaruhi perilaku kerja seperti kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja melalui kecermatannya dalam menciptakan pekerjaan dan lingkungan kerja yang menarik, pelimpahan tanggung jawab serta penerapan peraturan dengan baik. Kemudian Budaya Organisasi (Ekka Nurcahyaningrum 2015), Ekka menjelaskan bahwa semakin tinggi budaya organisasi maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan, sebaliknya apabila rendahnya budaya organisasi maka kepuasan kerja semakin rendah. Dengan kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi ini diharapkan para pemimpin PT. SAMAFITRO Bandung dapat memberi dorongan dan motivasi agar para karyawan dapat bekerja lebih baik dan juga dengan adanya budaya organisasi ini dapat memberikan kebiasaan yang baik bagi karyawan agar dapat bekeja lebih produktif sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan.

Dengan demikian maka peneliti mencoba untuk meneliti tentang “Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja serta dampak pada Kinerja Karyawan di PT. SAMAFITRO Bandung”.

* 1. **Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan di atas penulis mengetahui bahwa banyak karyawan yang alpha/ mangkir yang menyebabkan tidak stabilnya proses penjualan dan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, maka dari itu penulis dapat merumuskan beberapa hal sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta dampaknya pada Kinerja Karyawan pada PT. SAMAFITRO Bandung?
2. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT. SAMAFITRO Bandung?
3. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SAMAFITRO Bandung?
4. Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SAMAFITRO Bandung?
   1. **Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka penulis dapat mengetahui tujuan dan manfaat penelitian sebagai berikut:

1. **Tujuan Pemecahan Masalah**
2. Untuk menganalisi lebih dalam tentang pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi secara simultan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. SAMAFITRO Bandung.
3. Untuk menganalisis lebih dalam tentang pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SAMAFITRO Bandung.
4. Untuk menganalisis lebih dalam tentang pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja pada PT. SAMAFITRO Bandung.
5. Untuk menganalisis lebih dalam tentang pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SAMAFITRO Bandung.
6. Untuk menganalisis lebih dalam tentang pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT. SAMAFITRO Bandung.
7. Untuk menganalisis lebih dalam tentang pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT. SAMAFITRO Bandung.
8. Untuk menganalisi lebih dalam tentang pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT. SAMAFITRO Bandung.
9. Untuk menganalisis lebih dalam tentang pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SAMAFITRO Bandung.
10. **Manfaat Penelitian**
11. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat dan sumbangan dalam pengembangan ilmu, khususnya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.
12. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan membantu dalam peningkatan kinerja karyawan PT. SAMAFITRO Bandung.
    1. **Pembatasan Asumsi**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, peneliti menetapkan batasan masalah sebagai berikut:

Fenomena yang terjadi dalam penelitian ini adalah masih banyaknya karyawan yang mengalami penurunan penjualan disetiap bulannya, sehingga berdampak pada penurunan omset atau penghasilan perusahaan yang menyebabkan kerugian dikarenakan kurang produktifnya kinerja karyawan. Sedangkan variabel – variabel yang dapat mengoptimalkan kinerja karyawan relatif banyak, namun dalam penelitian ini hanya dibatasi beberapa variabel saja yaitu:

1. Variabel Kepemimpinan Transformasional: Pengaruh Ideal, Motivasi, Inspirasional, Simulasi Intelektual, Perhatian Individu
2. Variabel Budaya Organisasi: *Shared Value* (Nilai Bersama), *Structure* (Struktur), *System* (Sistem), *Staff* (Staf), *Skills* (Skil), *Syle* (Gaya), *Strategy* (Strategi)
3. Variabel Kepuasan Kerja: Turnover, Tingkat Ketidakhadiran (absen) kerja, Umur, Pekerjaan.
4. Variabel Kinerja Karyawan: Kemampuan, Motivasi, Pengetahuan Pekerjaan
   1. **Lokasi Penelitian**

Penelitian tugas akhir ini dilakukan di:

1. PT. SAMAFITRO Bandung
2. Alamat: JL. R.E. Martadinata, No. 229, Bandung, 40114, Cihapit, Bandung Wetan, Bandung City, West Java 40114
3. Telepon:[(022) 7205555](javascript:void(0))
   1. **Sistematika Penulisan**
4. **BAB 1 PENDAHULUAN**

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah yang membahas tentang apa yang melatarbelakangi peneliti untuk melakukan penelitian pada PT. SAMAFITRO Bandung, perumusan masalah menjelaskan beberapa masalah – masalah yang terjadi pada perusahaan tersebut, tujuan dan kegunaan pemecahan masalah yaitu membahas tentang tujuan dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti, pembatasan masalah dan asumsi membahas tentang batasan masalah dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti, lokasi dan sistematika penulisan.

1. **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini berisi penjelasan tentang teori – teori mengenai Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan selain itu juga melihat hubungan setiap variabel dari satu dengan yang lainnya.

1. **BAB III USULAN PEMECAHAN MASALAH**

Bab ini berisikan model pemecahan apa yang dipilih untuk menyelesaikan permasalahan – permasalahan yang dibahas dalam penelitian, selain itu juga terdapat langkah – langkah yang harus dilakukan untuk menjalankan model pemecahan masalah tersebut dan untuk menyelesaikan permasalahan – permasalahan yang terjadi.

1. **BAB IV PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA**

Bab ini berisi data – data yang dibutuhkan di dalam penelitian, seperti data – data yang berhubungan dengan variabel – variabel yang terdapat pada kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, kepuasan kerja dan juga kinerja karyawan. Selain itu juga berisikan bagaimana data tersebut diolah dengan metode yang dipilih.

1. **BAB V ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi tentang analisis dan pembahasan yang dilakukan oleh penulis dari data yang dikumpulkan dan diolah beserta permasalahan yang telah diidentifikasi sebelumnya pada latar belakang masalah. Analisis yang dilakukan adalah bagaimana keterkaitan kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, kepuasan kerja dan dampaknya pada kinerja karyawan.

1. **BAB VI KESIMPULAN**

Bab ini berisi tentang kesimpuan dari seluruh pengolahan, analisis serta pembahasan yang telah dilakukan oleh penulis pada bab – bab sebelumnya. Kesimpulan bertujuan untuk menyimpulkan laporan yang telah dibuat oleh peneliti sehingga mendapatkan titik temu antara solusi dan tujuan.