

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan atau organisasi memegang peranan sangat penting. Sumber daya manusia yang di maksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreatifitas, dan usahanya pada tempatnya bekerja. Sumber daya manusia dengan kinerja yang tinggi memungkinkan untuk pencapaian tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Tercapainya tujuan perusahaan tidak tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut.

Sumber daya manusia di perusahaan perlu di kelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan, keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar, perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan, dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, di harapkan karyawan bekerja secara produktif.

Pengolaan karyawan secara profesional ini harus dimulai agar perekrutan, penyeleksian, pelatihan, pengklasifikasi, penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan, penataran, dan pengembangan karirnya. Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen di perusahaan. Sumber

daya manusia merupakan faktor yang paling penting dalam suatu organisasi karena sumber daya manusia memiliki bakat, tenaga kerja dan kreativitas yang sangat di butuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Majunya teknologi, berkembangnya informasi dan modal namun tanpa sumber daya manusia maka sangat sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya tersebut.

Kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban merupakan salah satu elemen yang penting yang turut menentukan terwujudnya perusahaan yang baik, suatu perusahaan perlu menciptakan kinerja karyawan yang tinggi sebab dengan tingginya kinerja karyawan akan membuat perusahaan menjadi maju dan berkembang.

Berbagai hambatan pasti akan ditemui oleh para individu dalam sebuah perusahaan agar bisa bekerja dengan baik sehingga memiliki kinerja yang tepat bagi perusahaan maupun bagi masyarakat yang memerlukan. Pentingnya kinerja adalah untuk mendapatkan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Kinerja dapat dilihat bagaimana seseorang dalam bekerja melaksanakan tugasnya, yang semuanya bisa di dukung oleh kemandirian, kreativitas, komitmen, tanggung jawab dan rasa percaya diri individu dalam bekerja. Seorang pegawai dikatakan memiliki kinerja yang tinggi, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja tinggi dari pada yang ditetapkan perusahaan.

Peneliti budaya organisasi memberikan definisi formal terhadap budaya organisasi yakni sebagai solusi dari masalah - masalah organisasi yang terjadi

karena faktor eksternal dan bagaimana perusahaan mengadaptasi masalah yang terjadi karena integrasi internal yang mana masing - masing masalah itu telah berjalan, menurut kutipan diatas bahwa budaya organisasi menjadikan faktor penting lainnya untuk melanjutkan atau mengembangkan sebuah perusahaan, karena untuk menjadikan keberagaman, penyelarasan nilai-nilai, akuisisi sehingga perusahaan akan berkembang ketika hal ini dapat terjadi.

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah di Toserba YOGYA Grand Subang yang merupakan salah satu toserba yang paling banyak diminati oleh konsumen di kota Subang. YOGYA Group merupakan perusahaan ritel dengan format Supermaret dan Departement Store.

Awal dari berdirinya perusahaan besar Yogya Group dengan nama PT. Akur Pratama dimulai dengan toko kecil yang didirikan oleh Bapak Gondosasmito yang bernama “Djogdja”. Toko ini berdiri pada tahun 1948 dan terletak di Jalan Jend. Achmad Yani daerah Kosambi, Bandung. Luas toko ini adalah 100 m² dan menjual berbagai macam pakaian batik beserta perlengkapan hari raya. Toko ini memiliki karyawan sebanyak sepuluh orang dan berhasil bertahan hingga 24 tahun walau tanpa kemajuan yang cukup signifikan.

Pada tanggal 28 Oktober 1982 toko baru dengan nama YOGYA kemudian diresmikan. Toko ini masih tetap memegang konsep dasar bisnis retail. Toko ini terletak di Jalan Sunda no. 60 dengan luas kurang lebih 300 m² dan dengan karyawan sejumlah kurang lebih 40 orang. Bapak Boedi Siswanto sendirilah yang

berperan sebagai manager toko 6 atau store manager. Pada tanggal 28 Oktober inilah hari ulang tahun YOGYA Group diperingati hingga sekarang.

Perusahaan YOGYA sudah semakin besar dan membutuhkan tim profesional dalam mengelola perusahaan ini agar tetap stabil dan berkembang. Untuk mengatasi keterbatasan yang ada, maka Bapak Boedi bekerja sama dengan Bapak Susanto Wibowo untuk mengelola Perusahaan ini dan menjadi Presiden Direktur dari perusahaan YOGYA dengan nama PT. AKUR PRATAMA, sedangkan Bapak Boedi berperan sebagai penasihat dan pemberi motivasi.

Sampai dengan tahun 2008, YOGYA grup sudah mempunyai 54 cabang yang tersebar di Bandung dan beberapa lokasi di Jabodetabek. Dari ke 54 cabang ini, dikelompokkan menjadi 13 regional.

Keberadaan Toserba Yogya diakui oleh Pemerintah Indonesia sebagai salah satu perintis ritel moderen di Indonesia. Hal itu ditandai dengan pemberian APRINDO Award yang diberikan oleh Menteri Perindustrian dan Perdagangan Republik Indonesia, tanggal 16 Februari 2000. Kini, toserba Yogya menjalankan aktivitasnya, terutama dalam bidang Ritel berdasarkan misi: setia memenuhi kebutuhan masyarakat, kami selalu berusaha menyajikan produk berkualitas, unggul layanan, akrab bersahabat serta suasana belanja yang menyenangkan (**toserbayogya.com**).

Dalam Perpres 112/2007 bahwa Pemerintah Daerah memiliki peranan yang sangat penting dalam perkembangan industri ritel di daerahnya dimana Pemda memiliki wewenang terkait dengan masalah perizinan, zonasi dan jam buka toko.

Selain itu, beberapa waktu terakhir juga muncul isu mengenai rencana pemerintah untuk merumuskan Undang-Undang Perdagangan sebagai ujung tombak pelaksanaan kegiatan perdagangan di Indonesia termasuk industri ritel didalamnya.

Berdasarkan wawancara awal peneliti dengan HRD Toserba Yogya Grand Subang pada tanggal 2 Agustus 2020, di dapatkan informasi bahwa Konsep budaya organisasi yang diterapkan oleh Toserba Yogya Grand Subang ialah konsep maju dengan karya bersama, yang memberikan makna optimis dan realistis dengan mengacu pada nilai-nilai moral yang dimiliki oleh Toserba Yogya Grand Subang yaitu jujur, setia dan rendah hati jadi setiap gerak maju yang dicapai oleh perusahaan adalah karena upaya bersama seluruh SDM yang mana setiap individu menjadi satu tim untuk kemajuan bersama.

Budaya organisasi yang ada sangat diterima oleh karyawan, walaupun pada pengaplikasiannya belum sepenuhnya dilakukan dengan baik karena masih ada saja karyawan yang melanggar peraturan-peraturan yang ada, namun dari pihak perusahaan sangat tegas dalam memberlakukan *punishment* kepada karyawan.

Toserba Yogya Grand Subang juga selalu menekan tentang visi dan misi perusahaan pada karyawan pada saat awal *briefing* yaitu tetap menjadi pilihan utama dan setia memenuhi kebutuhan masyarakat.

Untuk menilai baik atau tidaknya karyawan, perusahaan harus melakukan penilaian dari berbagai aspek seperti pelaksanaan tugas, disiplin kerja, dan sikap keperibadian. Untuk melihat seberapa jauh tingkat kinerja yang ada di Toserba Yogya Grand Subang

Meningkatkan kinerja karyawan adalah hal yang mutlak dan harus dilakukan, karena hal tersebut merupakan faktor kunci kesuksesan suatu perusahaan. Maka dari itu penilaian kinerja terhadap karyawan merupakan tolak ukur utama dalam pengembangan sumber daya manusia.

Berdasarkan observasi yang dilakukan permasalahan yang dihadapi perusahaan-perusahaan adalah mengenai kinerja karyawan.

Tabel 1.1
Kinerja Karyawan Toserba Yogya Grand Subang

No	Dimensi	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Jumlah Skor	Mean
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1.	Kualitas	0	0	0	0	9	27	14	28	7	7	62	2.06
2.	Kuantitas	0	0	8	32	14	42	8	16	0	0	90	3.00
3.	Pengetahuan	0	0	9	36	16	48	5	10	0	0	94	3.13
4.	Kehadiran	0	0	17	68	11	33	2	4	0	0	105	3.50
Skor Rata – Rata Kinerja Pegawai												351	2.92
Jumlah Skor = Nilai x Frekuensi													
Mean = Jumlah Skor : Jumlah Karyawan													

Sumber : Data diolah oleh Peneliti (2020).

Berdasarkan dari tabel 1.1 memperlihatkan bahwa secara rata-rata proses kinerja karyawan yaitu 2.92, dapat dilihat bahwa kondisi kinerja pegawai di Toserba Yogya Grand Subang, secara keseluruhan dapat dikatakan masih masih belum sesuai dengan yang diharapkan. Bahkan salah satu dimensi kinerja karyawan yaitu kualitas pekerjaan hanya memiliki nilai rata-rata sebanyak 2.06 dan menjadi yang terkecil diantara dimensi lainnya.

Mengingat begitu pentingnya kinerja karyawan dalam mendukung kegiatan pelayanan masyarakat, maka sebuah perusahaan harus dapat meningkatkan dan memperbaiki kinerja karyawan. Berbagai upaya dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan mulai dari pendidikan, pelatihan, dan pemberian kompensasi, memberikan pujian dan motivasi hingga penghargaan bagi karyawan yang berprestasi. Namun demikian, kinerja karyawan juga tidak hanya dipengaruhi oleh faktor-faktor tersebut, akan tetapi dipengaruhi oleh hal-hal yang lainnya.

Berdasarkan hasil wawancara, rendahnya kinerja karyawan Toserba Yogya Grand Subang karena karyawan belum mampu dalam menyelesaikan suatu tugasnya sesuai dengan harapan instansi. Salah satu permasalahan dasar dalam instansi adalah bagaimana meningkatkan kinerja pegawainya.

Tabel 1.2
Penilaian Kinerja Karyawan Toserba Yogya Grand Subang

No.	Kategori	Nilai Angka	Interpretasi
1.	A	9.10 – 10	Diatas Standar
2.	B	8.00 – 9.09	Sesuai Standar
3.	C	6.00 – 7.99	Dibawah Standar
4.	D	4.10 – 5.99	Tidak memuaskan
5.	E	0.00 – 4.09	Sangat tidak memuaskan

Sumber : Toserba Yogya Grand Subang (2021)

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa penilaian kinerja tersebut berfungsi sebagai bahan perbandingan kinerja berdasarkan katagori dan nilai angka yang dicapai. sehingga kemudian di evaluasi dari segi kelayakan, efisiensi dan efektivitasnya.

Tabel 1.3
Indikator Kinerja Karyawan Toserba Yogya Grand Subang

Indikator		Bobot	Skor
1. Pelaksanaan Tugas	a. penggunaan Tugas (kualitas)	13	52
	b. penguasaan Tugas (kuantitas)	13	39
	c. tanggung Jawab	10	30
	d. Penggunaan fasilitas & sarana	10	40
2. Ketaatan	a. Kehadiran	11	44
	b. Keterlambatan	8	24
	c. Ketaatan terhadap Peraturan perusahaan	10	40
3. Sifat Kepribadian	a. Pengembangan Pribadi	7	21
	b. Kerjasama dan Komunikasi	7	21
Total		89	311

Sumber :Toserba Yogya Grand Subang yang diolah oleh peneliti (2021)

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa hasil kinerja karyawan berdasarkan beberapa indikator berada pada kategori di bawah standar. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan masih bermasalah dan membutuhkan upaya-upaya perbaikan yang komprehensif.

Tabel 1.4
Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan Non Staf Yogya Grand Subang
Periode Oktober 2018 sampai dengan September 2019

JENIS PEKERJAAN	OKT 2018 s/d MAR 2019			APR 2019 s/d SEP 2019			NILAI AKHIR	
	NILAI	NILAI HURUF	NILAI ANGKA	NILAI AKHIR	NILAI HURUF	NILAI ANGKA	HURUF	ANGKA
ADM BRANKAS	463	A	9.26	473	A	9.46	Lanjutan Tabel 1.4	
ADM KEUANGAN	400	B	8.00	398	C	7.96		C
CSO	465	A	9.30	424	B	8.48	B	8.89
CSO	412	B	8.24	390	C	7.80	B	8.02
TEKNISI	444	B	8.88	455	A	9.10	B	8.99
VISUAL	341	C	6.82	368	C	7.36	C	7.09
KASIR	463	A	9.26	429	B	8.58	B	8.92
KASIR	369	C	7.38	385	C	7.70	C	7.54
SC SHOES & BAGS	467	A	9.34	459	A	9.18	A	9.26
SC TIPBAR	344	C	6.88	362	C	7.24	C	7.06

Sumber : Data Toserba Yogya Grand Subang yang diolah oleh peneliti (2021)

Untuk memperlihatkan pergerakan data rekapitulasi penilaian hasil kerja di Toserba Yogya Grand Subang Oktober 2018 sampai dengan September 2019 maka ditampilkan dalam grafik berikut ini :

Tabel 1.5
Faktor-Faktor Yang Di Duga Bermasalah Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Variable	Unsur yang dinilai	Tingkat kesetujuan					Total	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
Motivasi	Upah/Gaji	7	18	5	0	0	122	4.06
	Bonus	5	25	0	0	0	125	3.75
	Pengembangan	3	21	7	0	0	120	4.00
Skor Rata-Rata Motivasi								3.93
Komunikasi	Informasi hasil kerja	9	17	4	0	0	125	4.16
	Kerjasama	10	14	2	3	1	119	3.96
	Ide/Gagasan	4	15	6	5	0	108	3.60
	Skor Rata-Rata Komunikasi							
Kepemimpinan	Pengarahan	0	1	14	9	6	70	2.33
	Komunikasi	0	6	17	4	3	86	2.86
	Pengambilan Keputusan	1	11	9	5	4	90	3.00
	Motivasi	5	15	7	2	1	111	3.70
Skor Rata-Rata Kepemimpinan								2.97
Lingkungan Kerja	Harmonis	5	16	5	4	0	112	3.73
	Kesempatan untuk maju	2	19	6	3	0	110	3.66
	Keamanan dalam kerja	7	23	0	0	0	127	4.23
Skor Rata-Rata Lingkungan Kerja								3.87
Budaya Organisasi	Inisiatif individual	0	6	14	7	3	83	2.76
	Toleransi terhadap tindakan beresiko	0	6	20	4		92	3.06
	Arah	0	6	16	5	3	85	2.83
	Integrasi	0	14	11	5	0	99	3.30
	Kontrol	0	16	13	1	0	105	3.50
	Identitas	3	17	7	3	0	110	3.66
	Toleransi terhadap konflik	0	9	19	2	0	97	3.23
Skor Rata-Rata Budaya Organisasi								3.19

Lanjutan Tabel 1.5

Variable	Unsur yang dinilai	Tingkat kesetujuan					Total	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
Pelatihan	Instruktur pelatihan	8	22	0	0	0	128	4.26
	Peserta	11	19	0	0	0	131	4.36
	Materi	7	22	1	0	0	126	4.20
Skor Rata-Rata pelatihan								4.27
Program kesejahteraan	Uang hari raya	11	19	0	0	0	131	4.36
	Uang duka	10	17	3	0	0	127	4.23
Skor Rata-Rata program kesejahteraan								4.29
Jumlah Skor = Nilai x Tingkat Kesetujuan Rata-Rata = Total : Responden Jumlah Rata-Rata Skor = Rata-Rata : Jumlah Pernyataan								

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei oleh peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 1.5 di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan karyawan mengenai 7 variabel bebas yang di duga bermasalah dalam kinerja karyawan yang mendapat nilai rata-rata terendah yaitu variabel kepemimpinan 2.97 dan budaya organisasi 3.19. Maka dalam penelitian ini kepemimpinan dan budaya organisasi merupakan variabel yang mempengaruhi penurunan kinerja karyawan.

Mengingat begitu pentingnya kinerja karyawan dalam mendukung kegiatan perusahaan, maka setiap perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Berbagai upaya dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan mulai dari pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi, memberikan pujian dan motivasi hingga penghargaan bagi karyawan yang berprestasi.

Namun demikian, kinerja karyawan juga tidak hanya dipengaruhi oleh faktor-faktor tersebut, akan tetapi dipengaruhi oleh kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang yang dapat mengarahkan dan membimbing

bawahannya dalam meningkatkan tujuan dari perusahaan itu sendiri. Suatu organisasi membutuhkan pimpinan yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya. Seorang pemimpin atau kepala suatu bagian organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin jika dia dapat mengarahkan bawahannya kearah pencapaian tujuan organisasi.

Pimpinan di Toserba Yogya Grand Subang memegang peranan penting dalam kemajuan perusahaan. Di Toserba Yogya Grand Subang pemimpin harus mampu mengarahkan bawahan terutama dalam hal pelayanan kepada pengunjung. Untuk mengatur dan mengarahkan karyawan yang mempunyai karakteristik, kebutuhan maupun tujuan yang berbeda bukanlah hal yang mudah, dibutuhkan sosok pemimpin yang dapat menjadi panutan karyawan sehingga mereka bekerja sesuai dengan arahan dan kebijakan pemimpin tersebut. Untuk melihat kondisi awal proses kepemimpinan di Toserba Yogya Grand Subang, maka penulis melakukan pra survey terhadap 30 orang karyawan dan hasilnya dapat dilihat pada tabel 1.6

Tabel 1.6
Kepemimpinan Toserba Yogya Grand Subang

No	Dimensi	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Jumlah skor	Rata-rata
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1.	Pengarahan	0	0	1	4	14	42	9	18	6	6	70	2.33
2.	Komunikasi	0	0	6	24	17	51	4	8	3	3	86	2.86
3.	Pengambilan keputusan	1	5	11	44	9	27	5	10	4	4	90	3.00
4.	Motivasi	5	25	15	60	7	21	2	4	1	1	111	3.70
Skor Rata – Rata Kepemimpinan												357	2.97
Jumlah Skor = Nilai x Frekuensi													
Mean = Jumlah Skor : Jumlah Karyawan													

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei oleh peneliti (2021)

Berdasarkan tabel 1.6 mengenai kepemimpinan dapat dilihat dari hasil keseluruhan yaitu 2.97. Adapun hasil dimensi kepemimpinan yang berada di bawah rata-rata yaitu dimensi pengarahan dengan nilai rata-rata 2.33 dan dimensi komunikasi dengan nilai rata-rata 2.86.

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan, mengenai kepemimpinan di Toserba Yogya Grand Subang pimpinan kurang efektif dalam memberikan pengarahan yang jelas sehingga kurang dapat di mengerti oleh pegawai.

Keefektifan dalam berkomunikasi menjadi salah satu kendala yang terjadi pada perusahaan tersebut, yang seharusnya dapat menginformasikan atau terkoordinasi antar satu bagian dengan bagian lainnya terkadang terjadi *missed communication* antar bagian dalam perusahaan tersebut yang tidak sesuai dengan harapan.

Kepemimpinan yang efektif tentunya sangat dibutuhkan dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai, namun perlu didukung dengan budaya organisasi yang baik. Budaya organisasi yang baik tentunya akan mempengaruhi kualitas pelayanan publik yang baik pula. Budaya organisasi akan berfungsi efektif apabila para pegawai dapat menerapkan budaya organisasi sebagai suatu kebiasaan dalam melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab. Untuk melihat kondisi awal proses budaya organisasi di Toserba Yogya Grand Subang berdasarkan penilaian bawahan, maka penulis melakukan pra survei terhadap 30 orang pegawai dengan mengambil sampel dari sebagian populasi dan hasilnya dapat dilihat pada Tabel 1.7

Tabel 1.7
Budaya Organisasi Toserba Yogya Grand Subang

No	Dimensi	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Jumlah Skor	Rata-rata
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1.	Inisiatif individual	0	0	6	24	14	42	7	14	3	3	83	2.76
2.	Toleransi terhadap tindakan beresiko	0	0	6	24	20	60	4	8	0	0	92	3.06
3.	Arah	0	0	6	24	16	48	5	10	3	3	85	2.83
4.	Integrasi	0	0	14	56	11	33	5	10	0	0	99	3.30
5.	Kontrol	0	0	16	64	13	39	1	2	0	0	105	3.50
6.	Identitas	3	15	17	68	7	21	3	6	0	0	110	3.66
7.	Toleransi terhadap konflik	0	0	9	36	19	57	2	4	0	0	97	3.23
Skor Rata – Rata Budaya Organisasi												671	3.19
Jumlah Skor = Nilai x Frekuensi													
Mean = Jumlah Skor : Jumlah Karyawan (30)													

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei oleh peneliti (2021)

Berdasarkan hasil tabel 1.7 mengenai budaya organisasi dapat dilihat dari hasil keseluruhan dengan hasil 3.19. Adapun hasil dimensi budaya organisasi yang berada di bawah rata-rata yaitu dimensi inisiatif individual dengan nilai rata-rata 2.76 dan dimensi arah dengan nilai rata-rata 2.83.

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan, yang berkenaan dengan budaya organisasi yaitu masih kurangnya kerja sama antar bagian internal dan pimpinan kurang memberikan arahan yang jelas tentang tugas yang telah diberikan. setiap karyawan juga belum dapat melakukan pekerjaan secara teliti sehingga akan berdampak pada hasil yang tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Manajemen perusahaan akan menerapkan budaya perusahaan secara ketat, karena perusahaan dituntut untuk mencapai target dan profit atau keuntungan. Perusahaan akan menindak tegas bagi SDI atau SDM yang tidak mampu menjalankan tugas ataupun mencapai target tugas kerja mereka. Dan disisi lain perusahaan akan berusaha mempertahankan Sumber Daya Manusia yang berkualitas serta mampu mencapai target kerja dengan jenjang karir yang baik.

Kepemimpinan yang efektif dalam mengelola sumber daya manusia dalam suatu unit kerja berpengaruh terhadap perilaku kerja dengan budaya organisasi yang sebagai balas jasa yang mampu merubah dan mempertahankan budaya yang baik agar tetap dipertahankan. Seorang pemimpin juga harus mampu menciptakan komitmen organisasi pada karyawannya dengan menanamkan visi, misi, dan tujuan dengan baik untuk membangun loyalitas dan kepercayaan diri karyawannya.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ *Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Toserba Yogya Grand Subang*”.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Adapun identifikasi masalah dan rumusan masalah pada Toserba Yogya Grand Subang sebagai berikut :

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Kinerja Karyawan
 - a. Kinerja belum mencapai standar yang diharapkan.
 - b. Karyawan belum mampu dalam menyelesaikan suatu tugasnya.
2. Kepemimpinan
 - a. Pimpinan kurang efektif dalam memberikan pengarahan.
 - b. Terjadi *missed communication* antar bagian dalam perusahaan.
3. Budaya Organisasi
 - a. masih kurangnya kerja sama antar bagian internal.
 - b. pimpinan kurang memberikan arahan yang jelas tentang tugas yang telah diberikan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah tersebut maka pertanyaan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana Kepemimpinan di Toserba Yogya Grand Subang.
2. Bagaimana Budaya Organisasi di Toserba Yogya Grand Subang.
3. Bagaimana Kinerja Pegawai di Toserba Yogya Grand Subang.
4. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Kepemimpinan di Toserba Yogya Grand Subang.
2. Budaya Organisasi di Toserba Yogya Grand Subang.
3. Kinerja Karyawan di Toserba Yogya Grand Subang.
4. Besarnya pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Toserba Yogya Grand Subang.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan antara lain :

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Untuk mengetahui dan mempermudah wawasan serta pengetahuan penulisan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

- a. Bagi peneliti.** Kegunaan penelitian ini tentunya berguna untuk meningkatkan ilmu pengetahuan, khususnya dalam kepemimpinan dan motivasi kerja yang didapatkan selama menjadi mahasiswa di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung.
- b. Bagi Toserba Yogya Grand Subang.** Penelitian ini akan menghasilkan suatu kesimpulan dan saran-saran terhadap masalah pada kinerja karyawan di Toserba Yogya Grand Subang yang disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya kepemimpinan dan budaya organisasi agar dapat dijadikan sebagai masukan dan bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk menjadi lebih baik.

- c. **Bagi pihak Lain.** Sebagai tambahan informasi guna menciptakan peningkatan kemampuan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia dan referensi bacaan bagi penelitian selanjutnya.