

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Gambaran Umum Penelitian**

#### **1.1.1 Jenis Usaha Nama Perusahaan dan Lokasi Perusahaan**

ERA Bandung merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang properti di Indonesia. Pada tahun 1971, Jim Jackson mendirikan perusahaan bernama *Electronic Realty Associates* yang memiliki visi untuk memanfaatkan teknologi terbaru berupa mesin faks yang berfungsi untuk memberikan layanan dengan kualitas terbaik kepada pelanggannya. Seiring dengan berjalannya waktu *Electronic Realty Associates* atau kini lebih dikenal dengan ERA *Real Estate* pada tahun 1973 menawarkan program jaminan rumah nasional yang pertama. Beberapa tahun kemudian, perusahaan memperkenalkan ERA “*Seller Security Plan*” yang merupakan program unik yang menawarkan penjualan yang berkualitas baik, harga dan tanggal penjualan tertentu, hingga pada saat ini ERA menjadi pelopor dalam industri properti dengan memanfaatkan kekuatan internet untuk memberikan penawaran yang unik kepada rekan penjualan dan konsumen. Hingga saat ini ERA *Real Estate* memiliki jaringan internasional yang meliputi lebih dari 2.250 kantor dengan 39.000 member broker dan *marketing associate* di 32 negara.

ERA *Real Estate* yang terdapat di Indonesia Bernama PT ERA Graharealty atau lebih sering disebut dengan ERA Indonesia merupakan pemegang master franchise ERA untuk seluruh wilayah Indonesia. PT ERA Indonesia mulai beroperasi pada tanggal 8 Mei 1992. ERA merupakan pelopor broker properti di Indonesia yang menggunakan sistem *franchise* yang merupakan bagian dari ERA Asia Pasific yang juga didukung oleh mayoritas pemegang saham yang mayoritas Northstar yang merupakan perusahaan manajemen dana ekuitas swasta dengan saham lebih dari US\$2.0 miliar dalam modal ekuitas berkomitmen.

Saat ini ERA Indonesia memiliki lebih dari 114 kantor member broker dan 6.500 *marketing associate* yang tersebar di beberapa kota besar di Indonesia, beberapa diantaranya adalah Jakarta, Bogor, Cibubur, Tangerang, Bekasi, Bandung, Tegal, Jember, Semarang, Yogyakarta, Solo, Malang, Surabaya, Denpasar, Mataram, Kupang, Makassar, Manado, Medan, Samarinda, Palu dan Palembang.

### 1.1.2 Logo Perusahaan

Logo dari ERA adalah sebagai berikut :



Gambar 1. 1 Logo ERA Bandung

Sumber: ERA Bandung

### 1.1.3 Visi dan Misi Perusahaan

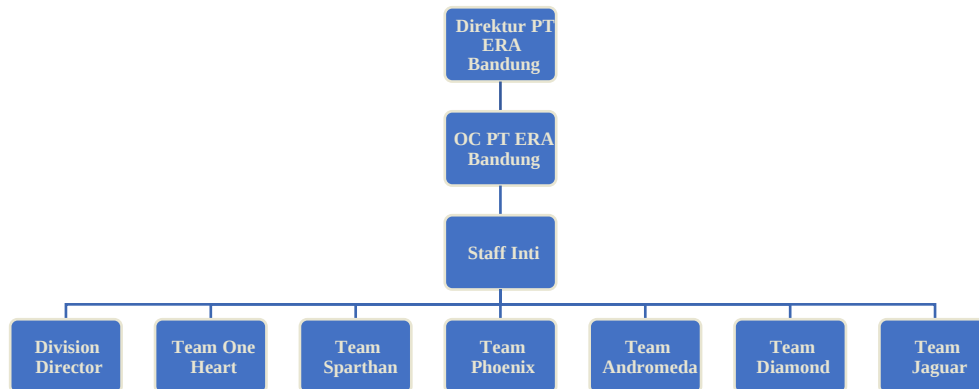
Setiap perusahaan pasti memiliki visi dan misi, adapun visi dan misi dari ERA Real Estate adalah sebagai berikut:

- a. Visi: Menjadi Operator Waralaba Terbaik di Industri Real Estate Broker.
- b. Misi: Untuk Meningkatkan Profesionalisme Agen dan Profitabilitas Masing-Masing Kantor ERA dengan Memberikan Pelatihan Potensial dan Layanan Terbaik.

### 1.1.4 Makna Logo Perusahaan

ERA Bandung telah memperkuat dan meningkatkan identitas mereknya yang bertujuan untuk menarik perhatian pembeli dan penjual. Untuk mempertahankan ekuitas positifnya, ERA Bandung memiliki tanda merek yang dapat dengan mudah dikenali dengan adanya simbol atap yang ikonik dan palet warna merah dan biru ERA yang lebih moderen. Simbol atap yang ramping terintegrasi dengan nama ERA. Garis atap yang dinamis memberikan kesan bergerak maju, lebih menarik dan lebih mudah dibaca dari jarak jauh. Huruf yang dapat disesuaikan lebih banyak dan mudah didekati dengan pembaruan warna biru tua yang memberikan kesan elegan.

### 1.1.5 Struktur



Gambar 1. 2 Struktur Organisasi ERA Bandung  
Sumber: ERA Bandung

### 1.1.6 Deskripsi Tugas dan Tanggung Jawab

ERA BANDUNG dipimpin oleh seorang Direktur Utama yang bertanggung jawab kepada OC ERA Bandung dan membawahi Staf inti dan tim marketing. Masing-masing direksi memiliki sejumlah anggota yang membantu jalannya perusahaan. Berikut ini merupakan uraian tugas dari struktur organisasi PT ERA Bandung:

a. Direktur PT ERA Bandung

Bertugas untuk mengkoordinasikan, mengawasi dan memimpin manajemen perusahaan dan memastikan semua kegiatan perusahaan berjalan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

b. OC PT ERA Bandung

Bertugas untuk membuat laporan keuangan dan memeriksa semua data keuangan yang masuk dan keluar perusahaan.

c. Staff Inti

Memiliki tanggung jawab untuk mengurus segala urusan mengenai tatakelola administrasi, seperti mengurus berkas, membuat arsip dan menginput data-data perusahaan.

d. Team Marketing

bertugas untuk menjualkan produk perusahaan kepada konsumen dan mencari informasi dan menyampaikan kepada perusahaan mengenai kelebihan dan kekurangan dari sebuah produk yang dijual.

## 1.2 Latar Belakang

Salah satu aset utama sebuah perusahaan adalah Sumber Daya Manusia (SDM) yang juga merupakan salah satu aset yang ada pada perusahaan. Setiap perusahaan membutuhkan SDM untuk dapat menjalankan sebuah operasionalnya. Menurut D. H. Hasibuan (2019) manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan tenaga kerja agar dapat bekerja dengan efektif dan efisien sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Menurut Ermaya (2005 :14-15) SDM merupakan salah satu faktor penting dalam proses pembangunan baik itu negara maupun perusahaan dan juga organisasi. SDM merupakan aset perusahaan yang daya gunanya akan berkurang jika tidak dilatih. Dalam setiap waktunya setiap sumber daya harus dapat berkembang agar dapat mengikuti zaman dan tetap terlatih salah satunya adalah SDM. Selain perkembangannya yang harus diperhatikan, SDM juga harus ada yang mengendalikan agar SDM dapat mencapai tujuan perusahaan. Hasil survey yang dilakukan oleh Alefari, Almani, & Salonitis (2020) mengatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah gaya kepemimpinan, budaya perusahaan, dan motivasi.

Menurut Hidayat (2018: 143) gaya kepemimpinan merupakan perbuatan yang memiliki pola yang disiapkan dengan matang agar dapat mempengaruhi perbuatan orang lain untuk mencapai sebuah tujuan. Apabila sebuah perusahaan tidak memiliki seorang pemimpin maka karyawan yang ada dalam perusahaan tidak akan melakukan tugas sesuai dengan fungsinya. Seorang pemimpin harus dapat mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan perusahaan dan memberikan pengetahuan tentang visi dan misi perusahaan serta memberikan arahan bagaimana untuk mencapainya. Dalam setiap perusahaan memiliki budayanya masing-masing, seorang pemimpin harus menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan budaya perusahaan yang ada. Tidak banyak pemimpin yang menganggap bahwa gaya kepemimpinannya tidak cocok dengan bawahannya, hal ini yang menjadi salah satu faktor menurunnya kinerja karyawan pada perusahaan.

Para ahli dari *Michigan University* Debra Bourdeau & Tom Henkel (2018) menyebutkan bahwa terdapat karakteristik penting yang ada pada para pemimpin yang efektif yaitu *Task-oriented Behavior*, *Relationship-Oriented Behavior*, dan *Participate Leadership*. Setiap karakteristik yang ada pada para pemimpin belum tentu sesuai dengan budaya organisasi yang ada pada sebuah perusahaan. Dalam

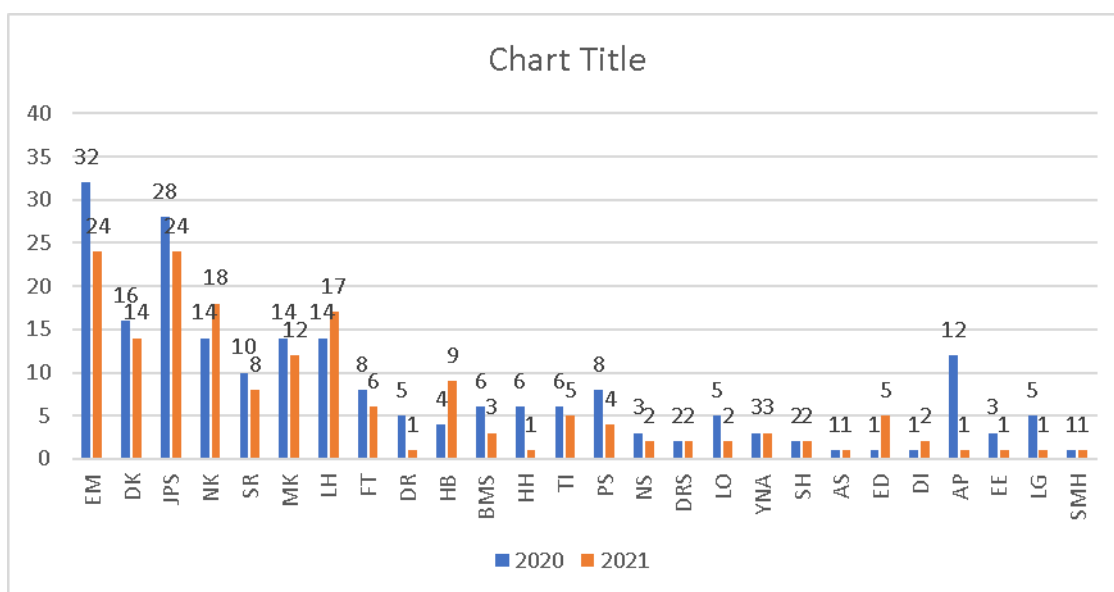
penelitian sebelumnya mengatakan bahwa harus ada keseimbangan antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi agar bawahannya memiliki tingkat inovatif yang tinggi Zheng, Wu, Xie, & Li (2019). Hasil survey yang dilakukan oleh Alefari, Almani, & Salonitis (2020) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh pada kinerja karyawan dan kinerja karyawan akan menentukan seberapa sukses gaya kepemimpinan yang digunakan.

Selain keseimbangan antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, Motivasi juga merupakan salah satu faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dalam penelitiannya Mardanov (2020) mengatakan bahwa kepuasan karyawan memiliki dampak yang kuat pada kinerja karyawan yang dimana item MSQ merupakan motivator utama dalam kepuasan karyawan. Dalam melaksanakan tugas pegawai butuh semangat yang membakar diri untuk bekerja keras, untuk fokus pada prestasi, untuk menciptakan efektivitas, bila perlu lahirnya semangat menciptakan perubahan. Jika seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik tapi dia tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir yang akan didapatkan adalah pekerjaan yang tidak memuaskan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Deresa (2019) ditemukan bahwa ketika seorang perawat termotivasi mereka akan tepat waktu, melayani pasien dengan cepat, memberikan standarisasi dan akan membangun motivasi yang baik dalam organisasi, yang artinya jika seorang karyawan termotivasi dengan baik maka dia akan membangun budaya organisasi yang baik dan akan memberikan kinerja terbaik untuk perusahaan. Dalam penelitiannya Al-Mussadieq (2018) mengatakan bahwa desain kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja, selain itu budaya organisasi juga berpengaruh terhadap motivasi kerja sehingga menumbuhkan kinerja karyawan yang baik. Rasa bertanggung jawab dapat tumbuh dengan berbagai cara baik dengan berbagai cara sesuai dengan apa yang menjadi motivasi karyawan itu sendiri.

Berdasarkan wawancara dengan karyawan ERA Bandung terungkap bahwa ERA Bandung memiliki budaya perusahaan yang lemah dan tertutup yang dimana karyawannya memiliki tujuan yang tinggi namun saling bersaing antara satu karyawan dengan karyawan yang lainnya. Budaya perusahaan yang ada pada ERA Bandung ini ternyata juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan terutama pada bidang *marketing*. Narasumber mengungkapkan bahwa salah satu faktor tidak

tercapainya target penjualan pada tahun 2021 adalah karena budaya perusahaan dan gaya kepemimpinan yang terlalu mengedepankan aspek kekeluargaan sehingga berakibat kurangnya profesionalitas. Sikap ketidak-profesionalitas itu terjadi dikarenakan budaya organisasi yang terlalu nyaman sehingga tidak adanya motivasi untuk karyawan memiliki sikap berani mengambil risiko untuk bekerja lebih baik demi perusahaan. Berikut merupakan gambar mengenai kinerja karyawan pada ERA Bandung:



**Gambar 1.3 Data Kinerja dan Pendapatan Periode 2020**  
Sumber: ERA Bandung

Berdasarkan data kinerja karyawan pada ERA BANDUNG terlihat bahwa beberapa karyawan ERA BANDUNG mengalami penurunan dalam penjualan setiap unitnya, seperti wawancara diatas narasumber mengatakan bahwa penting untuk meneliti bagaimana penerapan gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada ERA Bandung. Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang ada, penelitian ini akan membahas mengenai gaya kepemimpinan, budaya perusahaan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu, skripsi ini disampaikan dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada ERA Bandung Bandung.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang ada, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Bagaimana penerapan gaya kepemimpinan ERA Bandung?
- b. Bagaimana budaya organisasi di ERA Bandung?
- c. Bagaimana motivasi karyawan pada ERA Bandung?
- d. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada ERA Bandung baik secara simultan maupun parsial?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis:

- a. Penerapan gaya kepemimpinan di ERA Bandung
- b. Budaya organisasi yang diterapkan pada ERA Bandung
- c. Motivasi karyawan pada ERA Bandung
- d. Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di ERA Bandung baik secara simultan maupun parsial

### **1.5 Kegunaan Penelitian**

- a. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya dan melengkapi khazanah keilmuan dibidang SDM khususnya yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi dan kinerja karyawan. Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan referensi yang dapat dijadikan bahan tambahan dalam ilmu pengetahuan di masa yang akan datang.

- b. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan salah satu masukan bagi perusahaan terutama untuk memperbaiki kinerja karyawan yang lebih baik. Hasil dari penelitian ini juga diharapkan dapat bermanfaat bagi pembaca dalam hal pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja perusahaan.

## **1.6 Waktu dan Periode Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan mulai November 2021 hingga Januari 2022. Adapun lokasi penelitian adalah Kantor ERA Bandung, Jl. Bagusrangin No. 12A, Lebakgede, Kecamatan Coblong, Kota Bandung, Jawa Barat 40132.