

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu perusahaan atau instansi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai, dalam mencapai tujuannya setiap perusahaan dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang-orang yang terdapat dalam perusahaan tersebut. Oleh karena itu keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada kemampuan karyawan dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di perusahaan tersebut, karena tujuan perusahaan dapat tercapai hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapt dalam setiap perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci dalam reformasi ekonomi, yakni bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki ketrampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global, menjadikan keryawan berkinerja bagus yang selama ini diabaikan. Salah satu tuntutan globalisasi adalah daya saing ekonomi. Daya saing ekonomi akan terwujud bila didukung oleh sumber daya manusia yang handal. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan handal yang diperlukan adalah pendidikan.

Pemimpin merupakan sumber daya manusia kunci dalam perusahaan manapun. Tanpa kepemimpinan sebuah perusahaan hanyalah suatu kekacauan manusia atau mesin. Gaya kepemimpinan dalam perusahaan merupakan hal

penting dalam sebuah era organisasi modern yang menghendaki adanya demokratisasi dalam pelaksanaan kerja dan kepemimpinan perusahaan. Akibat yang mungkin timbul dari gaya kepemimpinan yang buruk adalah penurunan kinerja karyawan yang akan membawa dampak kepada penurunan kinerja total perusahaan.

Pimpinan yang mengepalai suatu organisasi atau salah satu unitnya harus menyadari bahwa kedudukan formal saja belum tentu merubah perilaku anak buahnya sesuai dengan yang diharapkan agar memudahkan dan melancarkan pencapaian tujuan organisasinya, atau mampu menciptakan kerjasama yang baik antara bawahannya.

kepemimpinan itu tidak perlu terkait dengan batasan-batasan dan ketentuan-ketentuan formal. Maka seseorang yang melaksanakan kekepalan mungkin belum dapat disebut sebagai orang pemimpin. Ia sekaligus dapat disebut sebagai seorang pemimpin, apabila ia juga mampu mempengaruhi bawahan sehingga mereka dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti dan mentaati kehendak atau perintah-perintahnya.

Agar mampu melaksanakan pekerjaan yang dibebankan, seorang karyawan dituntut mempunyai dedikasi yang tinggi serta rasa sukarela dalam menjalankan tugas. Salah satu langkah yang diambil adalah dengan menanamkan rasa atau sikap patuh pada diri karyawan dalam bekerja, baik itu dalam instansi pemerintah maupun instansi swasta agar nantinya karyawan dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan keinginan organisasi atau perusahaan. Dengan adanya disiplin yang dimiliki oleh pegawai akan

membuat karyawan lebih mudah diarahkan dan meningkatkan kinerja karyawan.

Setiap perusahaan mempunyai budaya masing-masing, budaya yang dimiliki oleh perusahaan akan mempengaruhi jalan bisnis yang dilakukan perusahaan dan merupakan masalah lingkungan yang penting bagi perusahaan, suatu determinan penting yang mempengaruhi seberapa baik perusahaan akan berkinerja, termasuk kinerja karyawan selama berada dalam perusahaan tersebut. Budaya dapat ditentukan dan dikelola dalam beberapa cara yang berbeda.

Kualitas sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam mencapai keberhasilan pembangunan, pengalaman Negara-negara Asia seperti Jepang, Taiwan dan Singapura membuktikan kenyataan tersebut. Keunggulan Negara-negara tersebut bukan pada kekayaan alamnya melainkan pada sumber daya manusia yang mereka miliki. Upaya untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia terus menerus dikembangkan dan disertai dengan peningkatan pemahaman kerja. Tanpa adanya pemahaman kerja maka setiap pekerjaan yang dilakukan mungkin akan berdampak sempit yaitu kepentingan diri sendiri dan tidak mengarah pada kepentingan perusahaan/instansi. Artinya seorang bekerja hanya terbatas hanya memenuhi kebutuhan pribadinya. Dengan pemahaman mutu kerja yang rendah maka yang akan berdampak pada sumbangan sumber daya manusia yang rendah pula. Demikian juga sebaliknya, apabila pemahaman kerja tinggi maka akan berdampak pada sumbangan sumber daya manusia yang tinggi.

Seiring dengan perkembangan industri meubel di Indonesia. Perusahaan Sumber Rejeki Rattan Furniture menyajikan berbagai jenis furniture yang dibutuhkan dan digunakan oleh masyarakat. Industri meubel timbul karena Adanya masyarakat yang ingin memiliki dan mempercantik hiasan dalam rumah mereka. Adanya ketertarikan konsumen yang sangat besar pada industri meubel atau rattan ini membuat banyak pengusaha berlomba-lomba untuk melakukan inovasi baru melalui membuat produk yang unik yang akan ditawarkan. Salah satu perusahaan yang menyediakan produk ini adalah Sumber Rejeki Rattan Furniture.

Dalam industri meubel atau rattan banyak persaingan, untuk menghadapi berbagai persaingan yang diperlukan adalah sumber daya manusia yang berkualitas dan kepemimpinan guna untuk menjaga kelangsungan hidup perkembangan perusahaan.

Dalam suatu kegiatan usaha, baik bersifat ekonomi maupun non-ekonomi pasti membutuhkan seorang pemimpin. Peranan pemimpin dalam kegiatan tersebut sangat penting dalam operasional kegiatan usaha. Dalam hal ini yang dimaksud pemimpin dalam suatu perusahaan. Dapat dilukiskan kepemimpinan sebagai bagian dari kegiatan manajer yang menjadi sarana mempengaruhi tingkah laku perorangan dan kelompok agar mengarah pada hasil yang diharapkan. Begitu pula kepemimpinan disetiap perusahaan rattan berbeda, gaya kepemimpinan yang memengaruhi jalannya bisnis disetiap perusahaan termasuk di Perusahaan Sumber Rejeki Rattan Furniture.

Menurut Koentjaraningrat budaya adalah keseluruhan sistem gagasan tindakan dan karya manusia dalam rangka kehidupan masyarakat yang dijadikan milik diri manusia dengan cara belajar. Budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai yang menjadi sikap kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja.

Menurut Drs. Gering Supriyadi, MM dan Drs. Tri Guno, LLM budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku sumber daya manusia yang agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Manfaat dari penerapan budaya kerja yang baik meningkatkan jiwa gotong royong, meningkatkan kebersamaan, saling terbuka satu sama lain, meningkatkan rasa kekeluargaan, membangun komunikasi yang lebih baik, meningkatkan produktivitas kerja, tanggap dengan perkembangan dunia.

Atas dasar hal tersebut peneliti tertarik untuk meneliti tentang : **ANALISIS PERNGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN SUMBER REJEKI RATTAN FURNITURE.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan suatu permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Sumber Rejeki Rattan Furniture.
2. Apakah kepemimpinan dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Sumber Rejeki Rattan Furniture.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas, adapun tujuan yang dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan Sumber Rejeki Rattan Furniture.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan Sumber Rejeki Rattan Furniture.

D. Manfaat Penelitian

Setiap penelitian mempunyai manfaat yang dapat diberikan. Dan dengan dilakukan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain:

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat berguna sebagai salah satu pertimbangan dalam penentuan kebijakan serta pengambilan keputusan oleh pihak perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan yang telah ditetapkan tercapai.

2. Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan dan wawasan serta mempraktekan teori yang diperoleh selama masa perkuliahan dengan situasi dan kondisi perusahaan diteliti.

3. Bagi Pihak Lain

Sebagai salah satu sumber pengetahuan atau acuan yang dipakai sebagai pembanding dalam melakukan penelitian yang serupa.

E. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi tentang : latar belakang masalah yang merupakan uraian tentang aspek-aspek yang diungkapkan berupa fenomena-fenomena yang menjadi masalah penelitian, perumusan masalah yang merupakan pertanyaan penelitian yang didasarkan pada ruang lingkup permasalahan yang diteliti, tujuan penelitian dan manfaat penelitian merupakan jawaban terhadap rancangan yang dikaji dalam penelitian, metode penelitian menjelaskan mengenai cara yang digunakan dalam melakukan penelitian, dan yang terakhir sistematika skripsi yang berisi garis besar skripsi ini.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang penyajian teori mengenai kepemimpinan dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan serta penelitian yang relevan.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang paparan secara umum mengenai strategi penelitian, populasi, dan sampel, devinisi variabel, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan pokok pembahasan skripsi yang menyajikan sejarah singkat perusahaan, serta penyajian hasil temuan penelitian di lapangan yang kemudian dibahas berdasarkan pengkonfirmasi teori-teori yang mendukung penelitian.

BAB V PENUTUP

Pada bab terakhir ini, mencakup kesimpulan yang diambil dari hasil temuan penelitian dan pembahasan, yang kemudian digunakan sebagai acuan dalam pemberian saran dan rekomendasi.