

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu perusahaan atau instansi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai, dalam menacapai 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 mengoprasikan unit-unit kerja yang terdapat diperusahaan tersebut, karena tujuan perusahaan dapat tercapai hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam setiap perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu factor kunci dalam reformasi ekonomi, yakni bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas memiliki ketrampilan serta daya saing tinggi dalam persaingan global, menjadikan karyawan 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.

Pemimpin merupakan sumber daya manusia kunci dalam perusahaan atau instansi manapun. Tanpa kepemimpinan sebuah perusahaan hanyalah suatu kekacauan manusia atau mesin. Gaya kepemimpinan dalam perusahaan atau instansi merupakan hal penting dalam sebuah era organisasi modern yang menghendaki adanya demokratisasi dalam pelaksanaan kerja dan kepemimpinan.

Akibat yang mungkin timbul dari gaya kepemimpinan yang buruk adalah penurunan kinerja karyawan yang akan membawa dampak pada penurunan kinerja total perusahaan ataupun instansi.

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.

Rasio manusia mengatakan bahwa bantuan orang lain akan lebih mudah diperoleh apabila manusia masuk dalam organisasi. Organisasi merupakan suatu kesatuan yang kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya secara penuh demi tercapainya tujuan. Apabila suatu organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka dapat dikatakan bahwa organisasi adalah peningkatan kinerja karyawan. Maka pada penelitian ini peneliti memasukkan variable kinerja karyawan untuk mengetahui apakah kinerja akper pku muhammadiyah Surakarta berjalan baik atau tidak.

Tercapainya tujuan suatu lembaga atau organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Oleh karena itu pada lingkungan instansi, pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil kerja yang baik yang dibutuhkan oleh instansi untuk mencapai tujuan dan hasil yang tinggi.

Sejak awal tujuan suatu perusahaan atau instansi adalah berorientasi untuk mendapatkan laba sebanyak-banyaknya. Untuk itu suatu perusahaan atau instansi dalam pencapaian misinya perlu memberikan perhatian terhadap faktor-faktor kinerja karyawan. Adapun salah satunya adalah budaya kerja. Menurut *The American Heritage Dictionary* mengartikan kebudayaan adalah sebagai suatu keseluruhan dari pola perilaku yang dikirkirkan melauai kehidupan sosial, seni agama, kelembagaan dan semua hasil kerja dan pemikiran manusia dari suatu kelompok manusia.

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

Kualitas sumber daya manusia merupakan factor penting dalam mencapai keberhasilan pembangunan, pengalaman Negara-negara Asia seperti Jepang, Korea, China, dan Singapura membuktikan kenyataan tersebut. Keunggulan Negara-negara tersebut bukan dari kekayaan alaminya 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 akan berdampak pada sumbangan sumber daya yang rendah pula. Demikian juga sebaliknya, apabila pemahaman kerja tinggi maka akan berdampak pada sumbangan sumber daya manusia yang tinggi.

Menurut Koentjaraningrat (2004:115), budaya adalah keseluruhan system gagasan tindakan dan hasil 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-nilai yang menjadi sifat, 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 Gering (2006:15) budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku sumber daya manusia yang ada agar dapat meningkatkan produktifitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan dimasa yang akan datang. Manfaat dari penerapan budaya kerja yang baik : meningkatkan jiwa gotong royong, meningkatkan kebersamaan, saling terbuka satu sama lain, meningkatkan jiwa kekeluargaan, membangun komunikasi yang lebih baik, meningkatkan produktifitas kerja, tanggap dengan dunia luar.

Kinerja seorang karyawan juga tercipta tidak terlepas dari adanya kepemimpinan yang baik, karena dengan adanya kepemimpinan yang baik akan

mengubah persepsi seorang karyawan untuk bekerja secara disiplin. Peran manajer sebagai pemimpin adalah kunci bagi penerapan perubahan strategi. Peranan pemimpin adalah menyusun arah perusahaan atau instansi, mengkomunikasikan dengan karyawan, memotivasi para karyawan dan melakukan tinjauan jangka panjang. Seorang pemimpin mencocok arah perusahaan atau instansi terhadap perubahan keadaan yang kompetitif. Para manajer yang efektif secara individu menetapkan hubungan kepercayaan yang baik dan keyakinan dengan para karyawan. Seorang manajer, seperti juga seorang pelatih, menanamkan sikap profesional dan kepribadian dalam keberhasilan dan keberadaan yang baik dari masing-masing individu. Dalam organisasi yang berubah dengan cepat, para karyawan menempatkan nilai yang tinggi atas hubungan dengan orang-orang yang mereka hormati dan percayai, termasuk para manajer, anggota tim dan pelaksana perusahaan. Bila para manajer menunjukkan bahwa mereka sungguh-sungguh peduli, orang-orang didukung untuk meletakkan lebih banyak usaha dan komitmen pada kinerja.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang: **“PENGARUH BUDAYA KERJA, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI AKPER PKU MUHAMMADIYA SURAKARTA”**.

B. Perumusan Masalah

Dari latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas, pokok masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan di AKPER PKU Muhammadiyah Surakarta.
2. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di AKPER PKU Muhammadiyah Surakarta.
3. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara budaya kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di AKPER PKU Muhammadiyah Surakarta.
4. Diantara budaya kerja, dan kepemimpinan, variable mana yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan AKPER PKU Muhammadiyah Surakarta.

C. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada AKPER PKU Muhammadiyah Surakarta.
2. Untuk mnegetahui pengaruh yang signifikan antara kepemimpinann terhadap kinerja karyawan di AKPER PKU Muhammadiyah Surakarta.

3. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara budaya kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada AKPER PKU Muhammadiyah Surakarta.
4. Untuk mengetahui variable yang paling dominan terhadap kinerja karyawan di AKPER PKU Muhammadiyah Surakarta.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis.

Dari segi ilmiah penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan tentang pengaruh budaya kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan AKPER PKU Muhammadiyah Surakarta.

2. Manfaat Praktis.

- a. Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai bahan pertimbangan dan untuk mengetahui pendapat karyawan terhadap pimpinan perusahaan AKPER PKU Muhammadiyah Surakarta. Sehingga pimpinan dapat mengetahui kekurangan dan kelebihan dalam memimpin perusahaan.

- b. Bagi pihak lain

Dapat dijadikan sebagai pertimbangan didalam memecahkan masalah yang sejenis dan sebagai acuan atau referensi ilmiah bagi penulisan lebih lanjut pada masalah yang berkaitan.

c. Bagi peneliti berikutnya

Memberikan sumbangan terhadap pengembangan ilmu pengetahuan khususnya yang berhubungan dengan Budaya kerja, kepemimpinan.