

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Geliat bisnis transportasi dewasa ini meningkat dengan pesat. Setiap perusahaan berusaha untuk meraih simpati dari konsumen, sementara pesaing juga melakukan hal yang serupa. Kondisi tersebut merupakan konsekuensi dari arus globalisasi yang berkembang, termasuk dalam dunia transportasi yang membuat persaingan sangat dinamis. Perubahan yang terjadi setiap saat dan semakin cepat ini menuntut setiap organisasi untuk mampu beradaptasi dengan cepat dan tangkas, untuk memperoleh keunggulan kompetitif. Selain itu saat ini konsumen mampu berfikir cerdas dengan memilih jasa transportasi yang mengutamakan pelayanan prima.

Organisasi harus memikirkan strategi baru yang lebih sesuai dengan kondisi lingkungan baik secara intern maupun ekstern. Organisasi membutuhkan pemimpin yang dapat mengarahkan dan mengembangkan usaha berdasarkan dengan kekuasaan yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi dalam membangun organisasi menuju *high performance organization*. Harvey dan Brown (dalam Rokhman dan Harsono, 2002).

Perusahaan yang ingin memiliki keunggulan kompetitif akan bergantung pada karyawan-karyawan yang ada didalamnya. Semua anggota organisasi perlu diikutsertakan dan berperan aktif dalam mencapai keberhasilan perusahaan. Apabila semua sumber daya seperti teknologi dan pendanaan dapat

diadopsi maka yang tersisa hanyalah sumber daya manusia dan kinerja yang meliputinya. Artinya dalam sebuah organisasi perusahaan, SDM merupakan faktor utama.

Saat ini, organisasi sudah tidak lagi dipandang sebagai sistem tertutup tetapi organisasi merupakan sistem terbuka yang harus merespon dan mengakomodasikan berbagai perubahan dengan cepat dan efisien. Kelangsungan hidup dan pertumbuhan dari suatu perusahaan bukan hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan yang berdasarkan pada kekuatan modal atau uang semata, tetapi juga ditentukan dari keberhasilannya mengelola sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya yang dimaksudkan adalah bahwa perusahaan harus mampu menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan, antara lain melalui pembentukan mental bekerja yang baik dengan dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya, memberikan motivasi kerja, bimbingan, pengarahan, dan koordinasi yang baik dalam bekerja oleh seorang pemimpin kepada bawahannya.

Dalam rangka mencapai sebuah tujuan perusahaan, terdapat berbagai aspek yang harus dipenuhi antara lain dari faktor kepemimpinan dan budaya organisasi dalam perusahaan itu sendiri. Kepemimpinan dan budaya organisasi merupakan faktor penting dalam memberikan pengaruh kepada karyawan terlebih sekarang ini dimana semuanya serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah pemimpin yang mampu memperdayakan karyawannya sehingga dapat memacu peningkatan profit yang maksimal.

Sedangkan menurut Allen (dalam As'ad, 2001:103), “betapapun sempurnanya rencana, organisasi, dan pengawasan bila mereka tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat dan gembira, maka suatu organisasi tidak akan mencapai hasil sebanyak yang sebenarnya”. Karyawan sebagai sumber daya manusia memerlukan sesuatu yang dapat memacu keinginan mereka untuk dapat bekerja dengan giat atau memerlukan motivasi yang besar sehingga dapat mencapai hasil kerja yang diinginkan organisasi. Di dalam menjadikan sumber daya manusia yang mampu berpartisipasi dan bersaing dalam pembangunan maka diperlukan kinerja karyawan yang baik. Maka dari itu dibutuhkan sinergitas dari semua elemen perusahaan itu sendiri, demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan bersama. Kinerja karyawan ini dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan dan budaya organisasi perusahaan itu sendiri.

Setiap perusahaan memiliki gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang berfungsi untuk membentuk aturan atau pedoman dalam berfikir serta bertindak dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Hal ini berarti gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik. Tidak sekedar meraih perkembangan semata, tetapi juga diharapkan mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif. Pembentukan budaya organisasi melalui penyeragaman dan sosialisasi nilai-nilai suatu perusahaan pada karyawan, maka karyawan akan memiliki motivasi untuk berkarya secara maksimal sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN TRANSPORTASI ANTAR KOTA ANTAR PROVINSI DI BPU ROSALIA INDAH, KARANGANYAR”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan BPU.Rosalia Indah, Karanganyar?
2. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan BPU. Rosalia Indah, Karanganyar?
3. Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan BPU.Rosalia Indah, Karanganyar?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan BPU.Rosalia Indah, Karanganyar.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan BPU.Rosalia Indah, Karanganyar.

3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan BPU.Rosalia Indah, Karanganyar.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan referensi tambahan kepada berbagai pihak dalam upayanya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu dapat menjadikan sumbangan bagi pengembangan ilmu ekonomi manajemen khususnya berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia (SDM).

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini berguna untuk mengembangkan wawasan ilmu pengetahuan ekonomi di bidang sumber daya manusia.
- b. Hasil penelitian ini menjadi tambahan masukan bagi perusahaan dalam upaya membangun kinerja para karyawannya.
- c. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan acuan atau referensi untuk penelitian selanjutnya khususnya di Fakultas Ekonomi. Selain itu berguna sebagai sumbangan bagi pengembangan ilmu manajemen terutama yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia (SDM).

E. Sistematika Penulisan

Dalam penyusunan penulisan skripsi ini, akan dibahas berbagai hal sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Berisi latar belakang masalah, batasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan skripsi.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Berisi teori-teori yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti, yaitu meliputi gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja karyawan, serta tinjauan penelitian terdahulu, perumusan hipotesis, dan kerangka pemikiran.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi tentang objek penelitian, populasi, sampel dan sampling, teknik pengumpulan data, dan uji instrument, uji asumsi klasik, dan teknik analisis data.

BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Berisi data yang diperoleh, analisis data dan pembahasan serta hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Berisi kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran-saran yang dapat dijadikan pedoman untuk perusahaan dan penelitian yang akan datang.