

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pada era globalisasi saat ini persaingan antar perusahaan semakin ketat, sehingga setiap perusahaan dituntut untuk terus berbenah dan berproses demi tetap eksisnya perusahaan dalam operasionalnya. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan hal-hal yang mempengaruhi kinerja perusahaan agar tetap memproduksi dan mampu meningkatkan produksinya sehingga perusahaan mampu memenuhi target dan tujuan perusahaan.

Setiap perusahaan membutuhkan karyawan yang dapat memberikan kontribusi maksimal untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Begitu pula dengan PT. Gujati 59 Utama yang merupakan pabrik jamu tradisional terbesar yang berada di Kabupaten Sukoharjo. Sebagai perusahaan besar, karyawan PT. Gujati 59 Utama diuntut untuk meningkatkan kinerja agar dapat mempertahankan posisi perusahaan dalam persaingan dengan perusahaan lain.

Menurut Robbins (2001) kinerja adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu dalam mencurahkan tenaga sejumlah tertentu pada pekerjaannya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011).

Kinerja karyawan dapat mengalami perubahan yang dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat membuat kinerja karyawan meningkat maupun menurun. Masalah akan timbul dalam perusahaan apabila kinerja karyawan menurun. Hal yang penting bagi PT. Gujati 59 Utama adalah bagaimana perusahaan dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu cara perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memperhatikan faktor kepemimpinan. Pekerjaan bawahan tidak akan berhasil baik tanpa adanya kepemimpinan yang baik dari pimpinan.

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang memang diinginkan bersama. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerjasama dari orang-orang diluar kelompok (Rivai, 2004). Kepemimpinan yang efektif haruslah memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Pemimpin mempunyai sifat, kebiasaan, watak, dan kepribadian sendiri yang khas, sehingga tingkah laku dan gayanya yang membedakan dirinya dengan orang lain.

Selain faktor kepemimpinan, budaya organisasi menjadi salah satu faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Budaya organisasi

merupakan kepribadian yang ada pada organisasi, pada banyak organisasi peran budaya organisasi sangat menonjol, karena membentuk karakter organisasi secara anggota organisasi melakukan pekerjaannya. Budaya organisasi adalah bagaimana organisasi belajar berhubungan dengan lingkungan, budaya merupakan bauran kompleks dari asumsi, tingkah laku, cerita, mitos, metafora, dan ide yang lain yang digabungkan menjadi satu untuk menentukan apa arti bekerja dalam suatu organisasi tertentu (Robbins, 2001). Dengan demikian budaya organisasi menentukan kepribadian organisasi secara keseluruhan dan memiliki pengaruh yang kuat terhadap perilaku organisasinya, dengan perilaku anggota yang kuat, maka anggota bertindak sesuai dengan pemahaman yang mendukung pencapaian tujuan-tujuan penting organisasi.

Apabila kepemimpinan dan budaya organisasi telah berjalan dengan baik, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif bagi karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam tugas-tugas yang diberikan (Nitisemito, 2001).

Terdapat permasalahan yang terkait dengan lingkungan kerja, dimana permasalahan pada lingkungan kerja yang berhubungan terhadap ruang gerak, dan kebisingan. Kurang penataan tempat kerja karyawan yang menyebabkan ketidaknyamanan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Jika lingkungan kerja menyenangkan, maka karyawan akan bekerja dengan bergairah dan lebih serius. Penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat

memenuhi kebutuhan karyawan akan memberikan rasa puas dan mendorong kinerja mereka. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang mendapat perhatian akan membawa dampak negatif dan menurunkan kinerja, hal ini disebabkan karyawan dalam melaksanakan tugas mengalami gangguan, sehingga kurang semangat dan kurang mencurahkan tenaga dan pikirannya terhadap tugasnya.

Oleh karena itu berdasarkan dari penjelasan yang ada, penulis tertarik untuk meneliti, apakah kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Gujati 59 Utama di Kabupaten Sukoharjo.

## **B. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, makayang menjadi masalah pokok dalam penulisan ini, yaitu:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Gujati 59 Utama?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Gujati 59 Utama?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Gujati 59 Utama?
4. Apakah kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Gujati 59 Utama?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan maka penelitian ini digunakan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gujati59 Utama.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Gujati 59 Utama.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gujati 59 Utama.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gujati 59 Utama.

### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan yang di teliti, diharapkan akan menjadi bahan masukan yang bermanfaat untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Gujati 59 Utama.
2. Bagi pihak akademis, hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan oleh pihak-pihak akademis untuk menjadi inspirasi dan referensi bagi penelitian selanjutnya.

## **E. Sistematika Penelitian**

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini diuraikan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini diuraikan tentang teori-teori yang dapat digunakan sebagai dasar penelitian, penelitian terdahulu, hipotesis yang akan diuji dan kerangka pemikiran.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini memberikan penjelasan tentang populasi dan sampel penelitian, data dan sumber data, definisi operasional variabel, metode pengumpulan data, desain pengambilan sampel dan metode analisis data.

### **BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini berisi mengenai objek penelitian, diskripsi data, analisis data dan pembahasannya.

### **BAB V : PENUTUP**

Bab ini merupakan bab terakhir yang berisi kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran pada penelitian ini.

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**