

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tujuan penelitian adalah menganalisis pengaruh karakteristik budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Tingginya tingkat kompetisi di era globalisasi mengharuskan setiap perusahaan untuk melakukan perbaikan demi perbaikan untuk menciptakan kondisi perusahaan yang efektif dan efisien. Gaya kepemimpinan yang diterapkan pada suatu perusahaan mempengaruhi kinerja karyawan pada sebuah perusahaan. Dalam perjalanannya seorang pemimpin harus bisa membaca watak dari setiap karyawan di dalam perusahaan agar terjalin komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan akan mengoptimalkan pekerjaan yang ditugaskan sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Pemimpin merupakan simbol, panutan, pendorong, sekaligus sumber pengaruh, yang dapat mengarahkan berbagai kegiatan dan sumber daya guna mencapai tujuan (Fahmi et al., 2018).

Tujuan perusahaan yang jelas, dapat meminimalisir adanya kesalahan persepsi pada setiap karyawan, kesalahan yang terjadi pada perusahaan biasanya berupa bagaimana seorang pemimpin dapat memaksimalkan kinerja karyawan

sehingga dapat bekerja secara optimal agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang dapat mempengaruhi karyawan agar diakui, karena sangatlah sulit mengarahkan karyawan tanpa adanya sifat kepemimpinan yang baik.

Pemimpin adalah symbol bagi perusahaan, sehingga segala perbuatan, kebijakan yang diputuskan oleh pemimpin harus dipertimbangkan dengan matang. Pertimbangan tidak hanya dilakukan untuk meningkatkan profit perusahaan, namun juga mempertimbangkan kesejahteraan karyawan dan dampak perusahaan bagi lingkungan sekitar. Dengan kebijakan yang tepat perusahaan akan mendapatkan rasa loyalitas dari karyawan bahkan lingkungan sekitar, dengan adanya loyalitas maka setiap individu karyawan akan bekerja dengan maksimal dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Untuk membentuk sumber daya manusia yang handal dibutuhkan pendidikan yang berkualitas, bimbingan mental, dan lapangan pekerjaan yang baik(Astutik, 2016). Semua aspek tersebut akan mendukung kinerja karyawan yang optimal, pemimpin perusahaan dapat melakukan observasi terhadap skill setiap karyawan. Sehingga tidak terjadi kesalahan pada saat menugaskan karyawan sesuai dengan kompetensi yang mereka miliki. Seorang pemimpin akan menjadi panutan bagi setiap karyawan, pembentukan pola kerja yang baik juga ditentukan pada keputusan standar operasional yang ditetapkan perusahaan. Kebijakan pemimpin juga harus mempertimbangkan faktor internal dan eksternal

perusahaan, sehingga menghasilkan kebijakan yang tepat dan dapat mengoptimalkan kinerja karyawan.

Budaya organisasi memiliki peran yang sangat penting bagi pembentukan sikap, karakter, dan perilaku karyawan pada perusahaan. Budaya organisasi juga dapat dijadikan sebagai symbol dari suatu perusahaan dalam bentuk identitas perusahaan, perusahaan dapat melakukan diferensiasi identitas melalui budaya organisasi. Budaya organisasi dapat berjalan dengan baik apabila setiap individu di dalam perusahaan dapat mengikuti aturan dengan baik.

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menerapkan budaya organisasi. Budaya organisasi dapat berfungsi sebagai motivasi, pola kerja, dan kepedulian social sehingga karyawan dapat bekerja dengan loyalitas tinggi terhadap perusahaan. Agar budaya organisasi berjalan dengan baik, maka setiap individu harus disiplin terhadap budaya organisasi yang diterapkan perusahaan.

Kinerja sendiri adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu (Astutik, 2016). Tingkat pencapaian ditentukan oleh perusahaan, sehingga setiap individu karyawan memiliki tingkat pencapaian yang berbeda sesuai dengan jabatan yang diduduki. Untuk menjaga kinerja karyawan agar berjalan dengan baik maka perusahaan harus menerapkan system *reward* (penghargaan) dan *punishment* (hukuman). Apabila karyawan dapat bekerja dengan baik dan melampaui batas inimal kinerja maka karyawan akan

mendapatkan *reward* (penghargaan). Sebaliknya, ketika karyawan tidak mampu mendapatkan kinerja sesuai dengan pencapaian hasil yang ditentukan oleh perusahaan maka diberlakukan *punishment* (hukuman). Seluruh kebijakan tersebut harus dijelaskan oleh perusahaan diawal kontrak kerja sehingga *job description* nya jelas.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, rumusan masalah yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- A. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
- B. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
- C. Apakah budaya organisasi dan gaya kepemimpinan secara bersama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penulisan

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas, bagian ini diungkapkan untuk tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat digunakan perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan ilmu dari yang dipelajari selama ini dibangku kuliah terhadap realita yang terjadi di dalam suatu perusahaan yang nantinya dapat berguna bagi perkembangan Sumber Daya Manusia.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan rujukan, bahan acuan, dan informasi untuk mengembangkan penelitian yang serupa. Sehingga pengembangan ilmu mengenai Sumber Daya Manusia dapat lebih luas dan rinci.