

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi, persaingan perusahaan semakin tinggi dan semakin kompleks sehingga setiap perusahaan di tuntut untuk memperbaiki hal-hal yang terkait dalam setiap perusahaan agar terus bertahan dan terus berkembang. Hal-hal yang mesti di perbaiki adalah baik di semua aspek khususnya pada sumber daya manusia. Oleh karena itu sumber daya manusia pada setiap perusahaan harus di perhatikan agar sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan selalu senantiasa terjaga, baik kesehatan, kompensasi ataupun kinerja sumber daya yang ada dalam perusahaan tersebut.

Kinerja sumber daya manusia atau karyawan dalam suatu perusahaan dapat di pengaruhi oleh berbagai faktor yang di antaranya gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. Dimana gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dapat mempengaruhi perilaku-perilaku karyawan dalam suatu perusahaan. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

Karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian. (Faustino Cardosa Gomes, 2003:60)

Gaya kepemimpinan adalah seorang yang dapat mempengaruhi orang lain atau kelompok untuk melakukan kerja maksimum yang telah ditetapkan sesuai

dengan tujuan organisasi. Organisasi akan berjalan dengan baik jika pimpinan mempunyai kecakapan dalam bidangnya, dan setiap pimpinan mempunyaideterampilan yang berbeda, seperti keterampilan teknis, manusiawi dan konseptual. (Stephen P. Robbins, 2006:29)

Selain gaya kepemimpinan, keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya dapat di pengaruhi juga oleh budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan satuan norma yang terdiri dari keyakinan, nilai, dan pola perilaku yang dilakukan dalam organisasi. Budaya organisasi merupakan asumsi atau sistem keyakinan nilai-nilai dan norma yang dianut oleh setiap anggota organisasi yang dijadikan sebagai pedoman membentuk dan mengarahkan perilaku dalam mengatasi masalah akibat adanya perubahan. (Victor Tan, 2006:349)

PT. Indomarco Prismatama merupakan perusahaan yang menyediakan kebutuhan pokok sehari-hari. Sejalan pengembangan operasional toko, perusahaan tertarik untuk lebih mendalami dan memahami berbagai kebutuhan dan perilaku konsumen dalam berbelanja. Guna mengakomodasikan tujuan tersebut, beberapa orang karyawan di tugaskan untuk mengamati dan meneliti perilaku belanja masyarakat. Kesimpulan yang di dapat adalah bahwa masyarakat cenderung memilih belanja di gerai modern berdasarkan alasan kelengkapan pilihan produk yang berkualitas, harga yang pasti bersaing, serta suasana yang nyaman.

Tujuan perusahaan itu akan menjadi lebih mudah di tuju apabila setiap karyawan melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinannya. Pada

kenyataannya di PT. Indomarco Prismatama Cabang Aceh Tamiang mendapatkan suatu kendala yakni tentang kinerja karyawan. Kurangnya konsentrasi karyawan sehingga menyebabkan kelalaian dalam bekerja, datang tidak tepat waktu, keluar pada saat jam kerja atau melakukan aktivitas pribadi di luar tanggung jawab pekerjaan.

Peranan pemimpin juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan, pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Aceh Tamiang mendapat kendala yakni tentang pemimpin yang tidak menerapkan sebagaimana fungsi manajemen yang baik untuk memecahkan masalah yang timbul pada perusahaan. Contohnya kurang tegas dalam mengambil sebuah keputusan, mengambil keputusan dengan cara sepihak tanpa mengikut sertakan karyawan dalam mengambil keputusan. Budaya organisasi dalam PT. Indomarco Prismatama Cabang Aceh Tamiang yakni salam sapa kepada konsumen, menjunjung tinggi kejujuran dan keadilan. Adapun kendala yang di dapat pada perusahaan ini adalah karyawan tidak melakukan Standard Operational Procedure (SOP) dengan baik sesuai dengan yang di tetapkan perusahaan kepada karyawan, tanpa SOP yang jelas kesuksesan waralaba akan sulit tercapai. SOP dapat dikatakan jiwa dari kehidupan waralaba.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian berjudul **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Aceh Tamiang.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka permasalahan dalam penelitian ini adalah :

Apakah Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Aceh Tamiang?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian dalam ponolinia ini adalah :

1. Variabel Terikat : Kinerja Karyawan
2. Variabel Bebas : Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi
3. Objek Pengamatan : PT. Indomarco Prismatama Cabang Aceh Tamiang

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian adalah :

Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Aceh Tamiang

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan atau informasi tambahan bagi perusahaan dan pihak yang berkepentingan di dalam perusahaan dan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk menetapkan kebijakan perusahaan tentang kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

2. Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Peneliti ini di harapkan dapat menjadi sebuah referensi untuk peneliti selanjutnya yang lebih mendalam khususnya dalam kepemimpinan dan budaya organisasi

3. Bagi Akademis

Dapat memberikan pengetahuan mengenai gaya kepemimpinan dan budaya organisasi sehingga dapat berguna dimasa yang akan datang.



UNIVERSITAS
MIKROSKIL