



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Setiap perusahaan memiliki sasaran tertentu yang akan dicapai dan setiap perusahaan memiliki sumber daya manusia yang merupakan aset penting untuk mencapai tujuan suatu perusahaan. Pada sebuah perusahaan, kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan aktivitasnya dipengaruhi oleh pemimpin. Dimana kepemimpinan dapat dikatakan sebagai cara dari seseorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam organisasi untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal.

Perusahaan dalam melakukan aktivitasnya senantiasa ditentukan oleh pemimpin yang handal yang mampu mengantisipasi masa depan serta dapat mengambil peluang dari perusahaan yang ada. Pemimpin yang seperti ini adalah pemimpin yang memiliki keunggulan, sehingga dapat mengarahkan perusahaan dan para karyawan untuk sampai pada tujuan perusahaan

Susanto (2006:109) mengatakan untuk menciptakan kinerja karyawan yang efektif dan efisien demi kemajuan organisasi maka perlu adanya budaya organisasi sebagai salah satu pedoman kerja yang bisa menjadi acuan karyawan untuk melakukan aktivitas organisasi. Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Banyak perusahaan atau organisasi yang mencoba berbagai

cara untuk meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih efektif dan efisien, misalnya melalui kepemimpinan yang baik yang menciptakan budaya organisasi yang dapat membangun kinerja karyawan.

Karyawan merupakan ujung tombak pelaksanaan kegiatan yang secara langsung berperan dalam mengelola produk yang dihasilkan. Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan. Tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja menurut Gordon dalam Nanawi (2006:63). Dengan definisi tersebut dapat dikatakan bahwa karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan agar dapat tumbuh dan berkembang mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan

Masalah kepemimpinan masih baik untuk diteliti karena tiada habisnya untuk dibahas di sepanjang peradaban umat manusia. Terlebih pada zaman saat ini yang semakin buruk moral dan mental manusia, semakin sulit mencari pemimpin yang baik. Banyak perusahaan di Indonesia yang mengalami kegagalan dikarenakan pemimpinnya kurang bijaksana dalam memimpin perusahaannya dan kurangnya pendekatan kepada karyawan. Pada dasarnya, tidak semua pendapat yang dikemukakan oleh seorang pemimpin dapat diterima dengan baik oleh karyawannya. Perdebatan dan perbedaan dalam memandang suatu masalah sering terjadi, oleh karena itu pemimpin berperan sebagai orang yang membenahi dan memperbaiki permasalahan.

Kemampuan seorang pemimpin adalah memberikan pengaruh bagi karyawannya untuk senantiasa menciptakan dan meningkatkan kinerja karyawan

dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang diarahkan dan dikehendakinya dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Widyatmini dan Hakim (2008:169) mengatakan seorang pemimpin harus melakukan berbagai keahlian, pengalaman, kepribadian dan motivasi setiap individu yang dipimpinnya.

Selain kepemimpinan, keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya dapat dipengaruhi juga oleh budaya organisasi. Dimana budaya organisasi merupakan pola, norma, kebiasaan, dan nilai-nilai yang berlaku dalam suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi tindakan atau perilaku karyawan yang ada dalam suatu perusahaan sehingga berimplikasi terhadap kinerja karyawan yang ada dalam suatu perusahaan.

Menurut Soedjono, (2005), budaya organisasi dapat menjadi sebuah instrumen keunggulan yang kompetitif dan utama, bila budaya organisasi dapat mendukung strategi dari sebuah organisasi, dan bila budaya organisasi mampu menjawab serta mengatasi tantangan lingkungan secara tepat dan cepat. Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi (Robbins 2001:528). Robbins (2001:528) juga menambahkan budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan perusahaan dapat terakomodasi.

Budaya organisasi dapat membantu kinerja karyawan, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi karyawan untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh perusahaannya. Nilai-nilai yang dianut bersama membuat karyawan merasa

nyaman bekerja, memiliki komitmen dan kesetiaan serta membuat karyawan berusaha lebih keras, meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan berusaha lebih keras serta mempertahankan keunggulan kompetitif.

PT. Demka Sakti Cabang Medan yang berlokasi di Komplek Bumi Seroja Permai Jl. Pinus Blok K No. 80 adalah suatu perusahaan yang bergerak dibidang distributor yang menjual alat-alat kesehatan. Perusahaan ini fokus untuk mendukung program pemerintah dalam usaha peningkatan kesehatan masyarakat, pembuat produk alat kesehatan yang mempunyai reputasi internasional dalam hal produksi alat-alat kesehatan seperti NIPRO Corporation, Toray, PDC, maupun produksi cairan dialisat dari Aquettant Laboretoire yang berpengalaman dan profesional.

Tujuan perusahaan itu akan menjadi lebih mudah di tuju apabila setiap karyawan melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinannya. Namun peranan pemimpin juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT.

Demka Sakti Cabang Medan. Kemampuan mengambil keputusan merupakan kriteria utama dalam menilai efektivitas kepemimpinan. Hal ini terjadi pada pimpinan PT. Demka Sakti cabang Medan dimana pimpinan tidak menerapkan fungsinya sebagai seorang pemimpin dalam memecahkan masalah. Contohnya kurang tegas dalam mengambil sebuah keputusan dengan cara sepihak tanpa

berdiskusi dengan karyawan terlebih dahulu. Hal ini akan mempengaruhi kinerja karawan. Budaya organisasi dalam PT. Demka Sakti Cabang Medan kurang begitu disiplin dimana karyawan tidak loyal terhadap pekerjaannya. Terutama pada waktu kerja yang tidak sesuai dengan yang ditetapkan oleh perusahaan. Sehingga menimbulkan kecemasan pada kestabilan kinerja karyawan dalam melakukan

aktivitasnya dan mempengaruhi produktivitas kerja berkurang dimana hasil kerja karyawan yang dicapai tidak stabil.

Berdasarkan uraian – uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Demka Sakti Cabang Medan”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, permasalahan yang akan diteliti **“Apakah kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Demka Sakti Cabang Medan”**

1.3. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini membahas pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan :

1. Variabel Bebas : Kepemimpinan dan Budaya Organisasi
2. Variabel Terikat : Kinerja Karyawan
3. Objek Penelitian : PT. Demka Sakti Cabang Medan
Komplek Bumi Seroja Permai Jl. Pinus
Blok K No. 80
4. Periode Pengamatan : 2015

1.4. Tujuan Penelitian

1. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengidentifikasi adanya pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Demka Sakti Cabang Medan
2. Mengidentifikasi kepemimpinan yang dilakukan dan budaya organisasi pada perusahaan PT. Demka Sakti Cabang Medan.

1.5. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak yaitu:

1. Manfaat praktis :

Sebagai masukan bagi perusahaan PT. Demka Sakti Cabang Medan dan perusahaan sejenis lainnya dalam memecahkan masalah-masalah bisnis yang berhubungan dengan kepemimpinan dan budaya perusahaan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Manfaat teoritis

Dapat memberikan saran atau masukan kepada perusahaan mengenai kepemimpinan yang efektif dan budaya organisasi yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan.