

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Agar perusahaan tetap eksis maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [1]. Jika kinerja karyawan meningkat, maka akan berimbas kepada hasil kerja yang baik. Jika hasil kerja baik, maka dapat mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Beberapa hal yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain: motivasi, semangat kerja, pelatihan karyawan, gaya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi. Adapun yang menjadi perhatian dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dan budaya organisasi.

Organisasi memerlukan pemimpin yang bisa menjadi panutan dalam organisasi yang mampu menjadi motor penggerak perubahan organisasi, sehingga karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya [2]. Perilaku seorang pemimpin memiliki dampak yang besar, terkait dengan sikap bawahan, perilaku bawahan yang akhirnya pada kinerja. Dengan demikian jika gaya kepemimpinan yang diterapkan baik dan dapat memberikan arahan yang baik kepada bawahan, maka akan timbul

kepercayaan dan motivasi kerja bagi bawahan, sehingga semangat kerja bawahan meningkat yang juga mempengaruhi kinerja bawahan kearah yang lebih baik.

Selain kepemimpinan, budaya organisasi juga penting bagi para karyawan. Karena mempengaruhi kinerja yang dilaksanakan oleh karyawan. Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi [3]. Budaya organisasi yang kuat dicirikan dengan adanya karyawan yang memiliki nilai inti bersama. Semakin banyak nilai berbagi dan menerima nilai inti, semakin kuat budaya, dan semakin besar pengaruhnya terhadap perilaku organisasi [4]. Budaya organisasi meresap dalam kehidupan organisasi dan selanjutnya mempengaruhi setiap kehidupan organisasi. Budaya organisasi pada dasarnya merupakan “apa yang dirasakan, diyakini, dan dijalani” oleh sebuah organisasi. Misalnya pada perusahaan perbankan, memiliki budaya organisasi untuk bekerja secara formal, ramah terhadap nasabah, teliti dan menjalankan peraturan.

CV. Mahakarya Prestasindo Medan merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang industri konveksi. Dalam perusahaan ini terdapat beberapa peraturan perusahaan yaitu dilarang keras bermain games di dalam kantor, bagi karyawan yang salah memakai seragam, kehilangan pricelist atau dokumen-dokumen penting lainnya akan mendapat hukuman dari atasan, tidak ada alasan apapun bagi karyawan yang terlambat, pembelian barang dengan uang karyawan yang akan diklaim ke kas perusahaan harus mempunyai bon atau tanda terima. Beberapa karyawan melanggar aturan yang sudah ada di perusahaan, misalnya tidak ada alasan apapun bagi karyawan yang terlambat. Beberapa karyawan dalam perusahaan ini sering terlambat masuk jam kerja karena adanya toleransi waktu yang diberikan perusahaan dan melihat lingkungan sekitarnya, sehingga hal tersebut menjadi budaya di perusahaan tersebut. Dalam peraturan perusahaan yang ada tidak ada alasan apapun bagi karyawan yang terlambat, tapi kenyataannya pimpinan ada memberi toleransi terhadap karyawan yang terlambat masuk kerja. Fenomena lainnya yang terjadi yaitu beberapa karyawan yang membeli barang dengan uang pribadi untuk diklaim ke kas perusahaan sering tidak memiliki bon atau tanda terima. Perusahaan juga sering memberi toleransi bagi karyawan yang menghilangkan pricelist

perusahaan. Karena atasan juga menyimpan pricelist perusahaan, sehingga atasan memberikan lagi pricelist tersebut kepada karyawan tersebut. Pimpinan seharusnya memberi hukuman bagi karyawan yang menghilangkan pricelist, tapi pada kenyataannya pimpinan hanya menegur karyawan tersebut dan memberikan lagi pricelist perusahaan tanpa ada diberikan hukuman bagi karyawan yang menghilangkan pricelist. Pimpinan kurang tegas dalam hal keterlambatan dan masalah karyawan menghilangkan pricelist perusahaan. Sehingga beberapa karyawan melanggar peraturan yang ada dalam perusahaan. Hal tersebut dapat menurunkan kinerja karyawan karena dapat membuat kinerja karyawan tidak maksimal. Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik melakukan penelitian lebih jauh mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi di perusahaan ini untuk membuat penelitian dengan judul “**Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di CV. Mahakarya Prestasindo, Medan**”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Masalah-masalah yang akan diidentifikasi adalah sebagai berikut :

- a. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Mahakarya Prestasindo Medan?
- b. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Mahakarya Prestasindo Medan?
- c. Apakah gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Mahakarya Prestasindo Medan?

## 1.3 Ruang Lingkup Masalah

Agar penulisan dan pembahasan laporan penelitian Tugas Akhir tidak keluar dari topik permasalahan, penulis memberikan batasan-batasan yang diantara adalah:

- a. Objek yang diteliti adalah karyawan pada CV. Mahakarya Prestasindo
- b. Penelitian hanya melibatkan karyawan pada CV. Mahakarya Prestasindo
- c. Variabel bebas yang digunakan adalah gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. Variabel terikat yang digunakan adalah kinerja karyawan.

- d. Periode perolehan data tahun 2017.

#### 1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Mahakarya Prestasindo Medan
- b. Mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan pada CV. Mahakarya Prestasindo Medan
- c. Mengetahui dan menganalisis budaya perusahaan yang diterapkan pada CV. Mahakarya Prestasindo Medan

#### 1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah :

- a. Manfaat teoritis

Hasil dari penelitian ini bermanfaat sebagai salah satu sumber informasi secara teoritis dalam meningkatkan kinerja perusahaan melalui gaya kepemimpinan dan budaya organisasi.

- b. Manfaat praktis

Manfaat praktis penelitian ini adalah sebagai masukan bagi perusahaan dan pengambil keputusan dalam mengembangkan kepemimpinannya dan menerapkan budaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

#### 1.6 Originalitas

Penelitian ini merupakan penelitian replikasi dari Rosa Pralitasari (2012) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Daeyu Indonesia Jakarta. Terdapat beberapa perbedaan dengan penelitiannya antara lain :

- a. Pada objek penelitian terdahulu dilakukan pada PT. Daeyu Indonesia Jakarta, sedangkan penelitian yang ingin saya lakukan pada CV. Mahakarya Prestasindo Medan.

- b. Pada peneliti terdapat dua variabel independen yaitu : Kepemimpinan dan Motivasi Kerja pada PT. Daeyu Indonesia Jakarta sedangkan pada penelitian yang saya lakukan terdapat dua variabel independen yaitu : Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi pada CV. Mahakarya Prestasindo Medan.
- c. Terdapat perbedaan dalam variabel independen, pada penelitian terdahulu menggunakan variabel Motivasi Kerja, sedangkan variabel independen yang saya teliti menggunakan variabel Budaya Organisasi. Karena variabel budaya organisasi dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Semakin baik seorang pemimpin menerapkan budaya organisasi yang baik, maka akan semakin baik cara bekerja dan berperilaku seorang karyawan. Budaya organisasi adalah pembangkit semangat yang memberikan pengaruh paling besar dalam mengarahkan perilaku yang membuat para karyawan dan segenap satuan dalam organisasi melaksanakan pekerjaan lebih baik. [5]
- d. Peneliti terdahulu melakukan penelitian pada tahun 2012, sedangkan peneliti meneliti pada tahun 2017.

UNIVERSITAS  
MIKROSKIL