

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era yang modern ini, dapat kita perhatikan bahwa semakin banyak perusahaan yang terus bermunculan, baik yang berskala kecil, menengah, dan besar, nasional maupun internasional. Banyaknya perusahaan-perusahaan baru yang terus bermunculan membuat persaingan begitu ketat sehingga bagi perusahaan yang tidak lagi mampu untuk bersaing akan menghilang dan di lupakan.

Adanya persaingan yang begitu ketat, tiap perusahaan berusaha untuk tetap bertahan dan bersaing dengan kompetitornya dengan terus berinovasi dan menciptakan ide-ide kreatif baru untuk tampil beda dan lebih unggul di bandingkan dengan kompetitornya.

Dalam menciptakan suatu ide yang baru serta kreatif di dalam ruang persaingan yang begitu sempit tentu bukanlah hal yang mudah, di tambah perubahan kebutuhan dan keinginan konsumen yang terus berkembang dan berubah-ubah. Maka agar mampu menghasilkan suatu ide yang luar biasa maka perusahaan perlu memiliki pengelolaan sumber daya manusia yang baik agar dapat mendidik karyawan yang berkinerja luar biasa pula.

Untuk mendapatkan karyawan yang berkinerja bagus tidak lah mudah dan tidak lah terlalu sulit juga, pada umumnya saat seorang karyawan yang baru mulai berkerja di suatu perusahaan, ia bagaikan bayi yang baru lahir yang tidak mengerti

apa-apa dan akan belajar seiring berjalannya waktu, di sini peranan seorang pemimpin dan budaya organisasi sangat lah penting dalam memimpin dan mempengaruhi anak baru tersebut karena jika dari awal sudah di arahkan dengan benar maka ia hanya perlu terus berjalan sesuai dengan arah yang sudah di tunjukan oleh sang pemimpin.

Jika di definisikan maka budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya, berdasarkan observasi langsung yang dilakukan peneliti di tempat penelitian yaitu di PT Winsen Kencana Perkasa peneliti menyadari ada beberapa budaya organisasi dari perusahaan tersebut yang harus di perhatikan yaitu, cara komunikasi antar atasan ke bawahan, bawahan ke atasan, maupun ke sesama.

Minimnya komunikasi antar pekerja sering menimbulkan miskomunikasi antar perkerja di perusahaan ini, kurangnya komunikasi dari atasan ke bawahan dan bawahan keatasan yang sungkan memberi *Feedback* menimbulkan masalah seperti apa yang di pesan oleh atasan apa pula yang di kerjakan oleh bawahan, sedangkan minimnya komunikasi antar atasan juga dapat menimbulkan masalah karena contoh manajer memesan ke supervisor untuk mengatur anggota untuk mengantar barang ke konsumen lalu sang manajer tiba-tiba meminta anggotanya untuk mengantar barang ke gudang dulu tanpa memberitahu ke supervisornya terlebih dahulu bahwa adanya perubahan rencana sehingga ketika sang supervisor ingin mengatur anggotanya terjadi kebingungan antar pekerja.

Budaya organisasi lainnya yang cukup mengganggu lainnya dari perusahaan ini yaitu tidak adanya pembagian posisi dan pekerjaan atau *job desk* yang jelas antar staff, jadi terkadang suatu pekerjaan di kerjakan oleh staff A terkadang di kerjakan Staff B dan lainnya jadi membingungkan staffnya mengenai pekerjaan itu sebenarnya tanggung jawab siapa saya apa dia.

Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, yang tampak dan yang tidak tampak oleh bawahannya, dan merupakan suatu unsur yang sangat penting dan serius dalam sebuah perusahaan karena mengatur seorang karyawan tidaklah mudah, karena setiap karyawan mempunyai pikiran, perasaan, karakteristik, latar belakang, dan unsur-unsur lainnya yang berbeda-beda, jadi terkadang kita tidak dapat menggunakan cara kita mengajar bawahan A ke bawahan B karena bisa jadi pemahaman dan karakteristik mereka berbeda, dan berdasarkan observasi peneliti maka peneliti menilai gaya pemimpin dari perusahaan ini lebih ke gaya kepemimpinan liberal atau *laissez faire* karena berbagai kegiatan dan pelaksanaannya dilakukan lebih banyak diserahkan kepada bawahan.

Keterlibatan pemimpin sangat kecil di mana para bawahannya yang secara aktif menentukan tujuan dan penyelesaian masalah yang dihadapi dan hanya membantu jika menilai masalah tersebut merupakan masalah yang serius dan rumit, karena Pemimpin berpandangan bahwa umumnya organisasi akan berjalan lancar dengan sendirinya karena para anggota organisasi terdiri dari orang-orang yang sudah dewasa yang mengetahui apa yang menjadi tujuan organisasi, sasaran-

sasaran apa yang ingin dicapai, tugas apa yang harus ditunaikan oleh masing-masing anggota dan pemimpin tidak terlalu sering intervensi.

Namun masalahnya tidak semua karyawannya belum siap dan mampu untuk dilepas tangan begitu saja, karena masih kurangnya pengetahuan dan pengalaman dari karyawannya sehingga menyebabkan karyawannya menjadi bingung dan takut dalam mengambil sebuah keputusan dimana dapat membuat sang karyawan menjadi tertekan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jika dinilai dapat dikatakan kinerja karyawan dari perusahaan PT Winsen Kencana Perkasa tidak lah terlalu buruk karena, adanya pengendalian yang ketat dari manajer dalam menghasilkan hasil kerja yang bagus, namun meskipun dengan pengawasan yang ketat karena keterbatasan pengawas terkadang karyawannya sering berulah dimana ketika tidak diawasi mereka beristirahat sebelum jam kerja, makan di jam kerja, bermain HP, bahkan tidur di jam kerja, ada yang ngobrol hingga berjam-jam, sehingga mengurangi kinerja karyawannya, dan itu setelah bertanya kepada beberapa karyawan, peneliti mendapatkan jawaban-jawaban yang cukup unik, diantaranya karena mengikuti karyawan lain yang dari dulu memang begitu, dan yang ada beberapa yang mengatakan tidak menyukai cara atasannya memberikan tugas.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Winsen Kencana Perkasa.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang tersebut, maka penulis menetapkan identifikasi masalah pada penelitian ini, yaitu ?

1. Adanya hasil kinerja yang berbeda dari karyawan dalam menanggapi budaya organisasi.
2. Perlunya gaya kepemimpinan yang tepat, dalam mengatur karyawan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik.
3. Budaya organisasi yang tidak baik dan penggunaan gaya kepemimpinan yang tidak tepat secara tidak langsung dapat menurunkan kinerja karyawan

1.3 Pembatasan Masalah

Dapat kita ketahui bahwa terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, namun karena waktu dan biaya penelitian yang sangat terbatas, maka peneliti membatasi masalah yang akan dibahas hanya mengenai bagaimana budaya organisasi dan gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT Winsen Kencana Perkasa.

1.4 Perumusan Masalah

Dari uraian latar belakang tersebut, maka penulis dapat merumuskan permasalahan yang menjadi dasar awal dalam melakukan penelitian, yaitu :

1. Budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan
2. Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan

3. Budaya organisasi dan gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan, agar diperoleh keruntutan dalam pembahasan perlu dikemukakan tujuan penelitian. Adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut :

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

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Teoritis

1. Dapat membantu mengembangkan ilmu pengetahuan serta menambah referensi kepustakaan sekaligus sebagai wacana pembelajaran.
2. Sebagai bahan masukan dan perbandingan pengembangan ilmu dan teknologi serta pertimbangan penelitian sejenis dimasa yang akan datang.

1.6.2 Praktis

1. Dengan mengetahui gaya kepemimpinan yang digunakan, perusahaan dapat memperbaiki kekurangan-kekurangan yang ada, kemudian di evaluasi dan

pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja dari karyawan perusahaan tersebut.

2. Dapat mengetahui keadaan secara langsung cara-cara yang dapat dilakukan perusahaan dalam menciptakan dan menentukan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.