

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Pada umumnya semua perusahaan atau badan usaha memiliki tujuan yang sama yaitu memperoleh keuntungan. Untuk mencapai tujuan tersebut maka manajemen perusahaan harus mampu mendayagunakan semua sumber daya yang ada di dalam perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting dalam sebuah perusahaan dalam melakukan kegiatan operasionalnya, tidak terlepas apakah perusahaan itu memiliki jumlah karyawan yang banyak atau sedikit. Sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, kreativitas dan semangat dalam menjalankan setiap fungsi operasional perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memikirkan bagaimana cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar dapat mendorong kemajuan perusahaan dan bagaimana caranya agar karyawan tersebut memiliki kinerja yang tinggi.

Manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integritas pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat.

Kepemimpinan adalah suatu proses untuk mengarahkan dan memengaruhi orang lain agar mau melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi (Bangun, 2012: 340). Pemimpin yang melakukan tugasnya dengan baik akan sangat berpengaruh bagi lingkungan perusahaan, sebab ketika seorang pemimpin dianggap baik dalam memimpin oleh bawahannya maka pemimpin tersebut akan lebih mudah untuk mempengaruhi, menggerakkan serta memotivasi bawahannya untuk berkerja lebih giat. Tetapi sebaliknya, pemimpin yang dianggap kurang baik oleh bawahannya akan sulit mempengaruhi, menggerakkan serta memotivasi bawahannya untuk mencapai tujuan perusahaan dengan baik. Sehingga kepemimpinan yang tidak efektif akan mempengaruhi tingkat kerja karyawan. Seorang pemimpin harus dapat menyampaikan informasi yang dapat dipahami dengan jelas agar para bawahan dapat mengerjakan perkerjaannya dengan baik. Pemimpin yang tidak dapat berkomunikasi dengan baik dengan para bawahannya tentang perkerjaan-perkerjaan akan mengalami kesalahpahaman yang dapat menimbulkan perselisihan dalam berkerja atau kegagalan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sebaliknya, apabila para bawahan tidak dapat berkomunikasi secara efektif dengan pemimpinnya, maka akan menghadapi kesulitan dalam memperoleh informasi tentang pekerjaan yang akan dilaksanakannya. Faktor lain yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja seorang karyawan adalah budaya organisasi pada perusahaan tersebut.

Budaya organisasi merupakan karakteristik organisasi, bukan individu anggotanya. Jika organisasi disamakan dengan manusia, maka budaya organisasi merupakan personalitas atau kepribadian organisasi. Akan tetapi budaya

organisasi membentuk perilaku organisasi anggotanya. Bahkan tidak jarang perilaku anggota organisasi sebagai individu (Sembiring, 2012: 39).

Budaya organisasi dalam sebuah organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap dan etika kerja yang dipegang bersama oleh setiap komponen organisasi. Unsur-unsur ini menjadi dasar untuk mengawasi perilaku pegawai, cara mereka berfikir, kerja sama dan berinteraksi dengan lingkungannya. Jika budaya organisasi baik, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan akan dapat menyumbangkan keberhasilan kepada perusahaan. Tingkah laku budaya perusahaan yang tidak selaras akan menciptakan disharmoni yang menyulitkan pencapaian tujuan perusahaan. Budaya perusahaan merupakan pelekat yang memadukan dan memberi arah bagi anggota organisasi. Masalah-masalah yang berkaitan dengan budaya organisasi perusahaan diantaranya kurang teladan dari pimpinan dalam hal datang dan pulang kerja tepat pada waktunya sehingga hal tersebut membudaya atau menjadi tradisi kalangan karyawan sehingga banyak karyawan yang datang dan pulang juga tidak tepat waktunya.

Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Indrasari, 2017: 50). Kinerja sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam suatu perusahaan dan setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Terciptanya kinerja pegawai yang tinggi sangatlah tidak mudah dikarenakan kinerja karyawan dapat timbul apabila organisasi mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan

memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan. Upaya yang dapat ditempuh perusahaan untuk dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah adanya pemimpin yang berkualitas serta budaya organisasi yang baik.

PT Useng Teknologi Utama merupakan suatu badan usaha milik swasta dengan Perseroan Terbatas (PT) yang bergerak dibidang manufaktur dan fabrikasi untuk industri minyak dan gas. Saat ini PT Useng Teknologi Utama melayani lebih dari 23 perusahaan di wilayah Asia Tenggara. PT Useng Teknologi Utama menjadi penyedia solusi produksi industri minyak dan gas yang diakui. Inovasi yang berkelanjutan telah menjadi budaya pada perusahaan dengan menciptakan pelayanan yang baru, yang selalu mengedepankan dan mengutamakan pelanggan, memberikan keringanan atau memberikan alternatif yang meringankan pelanggan sehingga pelanggan merasa nyaman dan tidak kecewa setelah bertransaksi. PT Useng Teknologi Utama menuntut karyawan bekerja dengan lebih profesional lebih percaya dengan rekan kerja dengan saling kerja sama, lebih kritis menanggapi pendapat orang lain dan dapat memberikan saran yang membangun untuk kemajuan perusahaan. Semua hal yang dilakukan di PT Useng Teknologi Utama akan berdampak pada kejiwaan dan norma-norma tingkah laku karyawan yang selanjutnya akan berpengaruh pada kinerja karyawan.

Dalam hal ini masih banyak perusahaan yang menutup mata terhadap pentingnya kepemimpinan dan budaya organisasi, kondisi seperti itu menyebabkan perusahaan yang bersangkutan tidak berkembang dan sulit untuk

bersaing dengan perusahaan lainnya. Jadi kepemimpinan dan budaya organisasi yang akan meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan dari perusahaan ini.

Dalam upaya menciptakan kinerja karyawan PT Useng Teknologi Utama kelihatannya masih memiliki beberapa kendala yang dihadapi, sehingga akan sulit mencapai tujuan organisasi. Hal ini dapat kita lihat data *turnover* karyawan pada Tabel 1.1 berikut ini.

**Tabel 1.1** Data *Turnover* Karyawan PT Useng Teknologi Utama 2016

<b>Bulan</b>	<b>Masuk</b>	<b>Keluar</b>	<b>Persentase Keluar</b>
Januari	21	25	15,8%
Februari	28	23	14,5%
Maret	21	15	9,5%
April	15	13	8,2%
Mei	30	15	9,5%
Juni	24	22	13,9%
Juli	29	18	11,4%
Agustus	20	12	7,6%
September	18	21	13,3%
Oktober	20	16	10,1%
November	23	28	17,7%
Desember	12	31	19,6%

**Sumber:** Data Personalia Perusahaan

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas diketahui bahwa terjadi fluktuasi jumlah *turnover* setiap bulannya. Terjadinya *turnover* menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan, artinya tingkat perputaran jumlah karyawan keluar dan masuk cukup tinggi. Dimana dapat terindikasi dari banyaknya jumlah karyawan yang melamar setiap bulannya, hal tersebut berarti karyawan yang keluar juga cukup banyak, sehingga perusahaan merasa perlu melakukan rekrutmen rutin setiap bulannya.

Hal ini disebabkan budaya kompetitif yang berorientasi pada hasil tanpa mempertimbangkan kesiapan dan persiapan kemampuan karyawan. Dilihat dari *turnover* yang terus mengalami fluktuasi setiap bulannya dapat diindikasikan bahwa penerapan budaya organisasi yang ada di PT Useng Teknologi Utama perlu dikembangkan lagi.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Useng Teknologi Utama**”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah peneliti kemukakan maka dapat diidentifikasi suatu permasalahan sebagai berikut :

1. Salah paham dalam berkomunikasi antara pemimpin dengan para bawahannya tentang pekerjaan-pekerjaan akan mengalami kesalahpahaman yang menimbulkan perselisihan dalam berkerja.
2. Tingkat perputaran jumlah karyawan keluar masuk cukup tinggi sehingga perusahaan harus melakukan rekrutmen rutin setiap bulannya.
3. Perusahaan tidak mempertimbangkan kesiapan dan persiapan kemampuannya.

### **1.3 Batasan Masalah**

Batasan masalah dimaksudkan supaya penelitian ini tidak keluar dari sasaran, tidak menyimpang dari apa yang dianalisis. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel bebas yaitu kepemimpinan dan budaya organisasi.
2. Variabel terikat yaitu kinerja karyawan.
3. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Useng Teknologi Utama Batam.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Useng Teknologi Utama ?
2. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Useng Teknologi Utama ?
3. Apakah ada pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Useng Teknologi Utama ?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan didalam penelitian ini adalah :

1. Mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Useng Teknologi Utama.

2. Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Useng Teknologi Utama.
3. Mengetahui pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Useng Teknologi Utama.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari kegiatan penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **1.6.1 Secara Teoritis**

Secara teoritis penelitian ini mempunyai manfaat sebagai tambahan informasi guna melengkapi teori-teori yang telah ada dan berkaitan dengan variabel dalam penelitian ini yaitu pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Useng Teknologi Utama serta penelitian ini dapat menjadi referensi selanjutnya.

### **1.6.2 Secara Praktis**

Berikut adalah manfaat secara praktis yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **A. Bagi Perusahaan**

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijaksanaan yang berhubungan dengan kepemimpinan dan budaya organisasi sehingga dapat digunakan sebagai masukan untuk meningkatkan kualitas perusahaan serta kinerja karyawannya.

## B. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu yang diperoleh penulis dalam menghadapi skripsi dan menghadapi dunia kerja serta menambah pengetahuan.