

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam organisasi maupun perusahaan. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan SDM atau karyawannya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan, oleh karena itu semua hal yang mencakup sumberdaya manusia tersebut menjadi perhatian penting bagi pihak manajemen sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Dunia usaha saat ini, sebuah perusahaan akan terus menerus mengalami perubahan. Hal ini membuat perusahaan melakukan inovasi dan pengembangan agar dapat bertahan, sehingga mampu menyesuaikan diri terhadap perubahan yang terjadi. Setiap perusahaan harus dapat mengarahkan sumber daya manusianya menjadi sumber daya yang berkualitas, yaitu sejauh mana seseorang dapat melakukan tugasnya dengan baik sesuai dengan tujuan perusahaan. Berkaitan dengan hal tersebut, memaksimalkan kemampuan yang ada pada karyawan harus terus menerus diupayakan agar tercapai tujuan yang diinginkan perusahaan.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas seorang karyawan disebutkan oleh Handoko yang dikutip Soedjono (2005:26), menjelaskan bahwa produktivitas dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal dari seorang karyawan antara lain budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan faktor pendukung bagi tercapainya produktivitas kerja yang tinggi bagi karyawan. Budaya organisasi yang kuat mampu meningkatkan produktivitas kerja, karena keberhasilan sebuah produktivitas kerja juga akan

dipengaruhi oleh pengelolaan dalam suatu perusahaan. Apabila suatu perusahaan memiliki budaya yang kuat dan dapat dirasakan dan dipahami oleh seluruh karyawan maka produktivitas akan berbanding lurus. Dengan demikian, peranan tenaga kerja sebagai faktor produksi sangat mempengaruhi keberhasilan perusahaan.

Gaya Kepemimpinan adalah suatu gaya kepemimpinan yang berawal dari perasaan tulus yang timbul dari hati yang berkehendak untuk melayani (Greenleaf dalam Wike dan Meily, 2012:100). Gaya kepemimpinan berorientasi untuk melayani karyawannya sehingga kebutuhan setiap karyawan terpenuhi dengan baik. Pimpinan yang menerapkan pola gaya kepemimpinan biasanya menempatkan kebutuhan karyawannya di atas segalanya dan memperlakukan karyawan sebagai rekan kerja, bukan sebagai bawahan. Selain itu, gaya kepemimpinan bersedia terjun langsung di dalam organisasi untuk dapat membangun dan mendorong karyawannya untuk terus berkembang.

Seorang pimpinan yang menerapkan gaya kepemimpinan akan selalu membantu karyawannya untuk memberikan usaha yang terbaik untuk organisasi. Perilaku seorang gaya kepemimpinan juga diharapkan dapat menjadi teladan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya. Dengan demikian bawahan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Tujuan utama perusahaan adalah untuk mencapai laba optimal, agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka karyawan harus mempunyai produktivitas yang tinggi. Kebijakan perusahaan mempunyai pengaruh yang kuat dalam kegiatan

perusahaan, dengan demikian perusahaan harus dapat menentukan suasana dalam membentuk budaya perusahaan yang baik,

Untuk menggerakkan para karyawannya, seorang pimpinan harus memiliki peran sebagai pemimpin dalam suatu organisasi. Pimpinan harus dapat menggunakan wewenangnya dengan bijaksana untuk mengarahkan pekerjaan para bawahannya. Perilaku pimpinan dalam suatu organisasi dapat disebut sebagai gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pimpinan dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya (Nawawi, 2006:115). Gaya kepemimpinan yang diterapkan setiap pimpinan dapat berbeda tergantung dengan situasi dan kondisi organisasinya. Tidak ada gaya kepemimpinan yang lebih baik atau lebih buruk karena dalam menangani manusia dibutuhkan pengelolaan yang berbeda-beda. Salah satu gaya kepemimpinan yang dapat dipakai adalah gaya kepemimpinan yang melayani (gaya kepemimpinan).

Robbins (2007:247) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota didalam suatu organisasi yang dapat membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain. Sistem yang dibuat oleh perusahaan apabila dapat dimaknai bersama secara baik oleh setiap karyawan akan menimbulkan suasana yang harmonis dan nyaman yang akan menciptakan kerjasama yang baik diantara setiap karyawan. Sehingga dalam hal ini seorang manajer atau pimpinan memiliki tugas yang penting dimana pemimpin harus selalu berusaha meningkatkan produktivitas karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Produktivitas merupakan salah satu aspek yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam persaingan dunia usaha yang semakin ketat. Pada hakekatnya produktivitas kerja meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari pada metode kerja hari kemarin, dalam hasil yang dapat diraih esok hari harus lebih banyak atau lebih bermutu dari pada hasil yang diraih hari ini (Soedjono, 2005:23). Dalam hal ini sumberdaya manusia adalah aset terpenting bagi perusahaan bila dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya, maka manusia memerlukan wadah untuk mengembangkan kemampuan dan kesuksesan suatu perusahaan...

Selain budaya organisasi, kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan suatu faktor yang menentukan atas berhasil tidaknya suatu organisasi atau usaha, karena kepemimpinan yang sukses menunjukkan bahwa pengelolaan suatu organisasi berhasil dilaksanakan dengan sukses (Kartono, 2006:48). Kreitner dan Kinicki (2010:5) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses seseorang mampu mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Pimpinan adalah seseorang yang berkualitas dan dipercaya untuk memimpin organisasinya guna mencapai tujuan dengan efisien dan efektif. Perusahaan yang beroperasi tanpa pimpinan maka tidak akan mempunyai arah dan cara untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Keputusan dan kebijakan yang dibuat oleh seorang pimpinan diharapkan tidak saja mempengaruhi keberhasilan organisasi, tetapi juga perilaku semua karyawannya (Ratnawati dalam Mira, 2012:9).

PT. KVM ventilasi sendiri bergerak di bidang industri produk dan layanan, *shineden system* ventilasi dan pendingin *shineden* ventilasi. Dalam hal budaya organisasi PT. KVM ventilasi sangat

menjunjung kebersamaan anggota yang bisa diartikan sekumpulan karakteristik, dan untuk gaya kepemimpinan PT. KVM ventilasi memiliki pemimpin yang sangat melayani bawahannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai begitu pun juga agar produktifitas menjadi lebih baik di setiap harinya

Berdasarkan penjelasan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan

**judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. KVM Ventilasi Sidoarjo”.**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diutarakan, maka permasalahan didalam peneliti ini adalah :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. KVM Ventilasi Sidoarjo ?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. KVM Ventilasi Sidoarjo ?
3. Apakah budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. KVM Ventilasi Sidoarjo ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. KVM Ventilasi Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. KVM Ventilasi Sidoarjo.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja Karyawan PT. KVM Ventilasi Sidoarjo.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan berupa informasi untuk melakukan perbaikan berkaitan dengan penelitian tersebut yang akan menunjang pada keberhasilan dalam menjalankan organisasi atau perusahaan.

2. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengalaman untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumberdaya manusia khususnya yang berhubungan dengan budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan produktivitas kerja karyawan.

3. Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

Penelitian yang dilakukan mahasiswa merupakan salah satu bentuk kepedulian dan keikutsertaan untuk membantu instansi pemerintah maupun swasta dalam hal pelayanan publik agar mampu bersaing dalam era globalisasi yang semakin kompetitif saat ini, sehingga dapat berkembang sejalan dengan paradigma baru yang digunakan masyarakat.

4. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk menambah pengetahuan dan sekaligus sebagai bahan perbandingan untuk penelitian yang serupa.