

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Karyawan merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting bagi sebuah perusahaan, berbeda dengan sumber daya yang lain, karyawan merupakan sumber daya yang spesifik karena memiliki perilaku dan perasaan serta akal dan tujuan hidup yang ingin dicapai, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu bekerja secara konsisten dan mampu menghasilkan kinerja dengan baik bahkan selalu diusahakan lebih baik lagi.

Bagi sebuah perusahaan, kinerja seorang karyawan akan sangat mempengaruhi pada perkembangan perusahaan itu sendiri, karena sebuah perusahaan akan lebih berkembang bila memiliki karyawan yang profesional, terampil dan memiliki etos kerja yang tinggi. Kinerja Karyawan merupakan salah satu komponen yang harus dimiliki setiap perusahaan. Semua kegiatan manajemen yang berhubungan dengan produktivitas untuk mencapai tujuan organisasi.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah Gaya Kepemimpinan. Menurut Menurut Thoha dalam Retnowulan (2017:101) Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai tujuannya. Kepemimpinan merupakan salah satu dimensi kompetensi yang sangat menentukan terhadap

kinerja atau keberhasilan suatu perusahaan dengan cara untuk mempengaruhi orang lain agar menjadi efektif. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Apabila individu dalam perusahaan juga tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya. Keberhasilan suatu perusahaan tidak terlepas dari kerja sama yang baik antara karyawan diperusahaan tersebut. Seorang pemimpin didalam menjalankan tugasnya, haruslah memahami peranan dan tujuan yang hendak dicapainya guna memajukan perusahaan yang dipimpinya, jika pimpinan ingin mencapai tujuannya dengan efektif, maka ia harus dapat bekerja sama dengan bawahannya. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, pimpinan harus memberi semangat kerja dan moral yang tinggi agar karyawan merasa bahagia dan bertanggung jawab dalam pekerjaannya, sebab biasanya karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi dapat mempengaruhi peningkatan kinerja.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah Motivasi Kerja. Menurut Arif Yusuf Hamali (2018:133) Motivasi Kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia,

supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal Hasibuan (2017:141).

Motivasi Kerja merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu hal yang mendorong. Dengan kata lain, faktor pendorong dari perilaku seseorang tersebut adalah suatu kebutuhan yang terkait dengan orang tersebut. Kebutuhan yang dimiliki oleh setiap orang pastilah berbeda-beda. Hal ini disebabkan oleh proses mental yang dilalui oleh setiap orang juga berbeda. Proses mental itu merupakan pembentukan persepsi pada diri orang yang bersangkutan dan proses pembentukan persepsi diri ini pada hakikatnya merupakan proses belajar seseorang terhadap segala sesuatu yang dilihat dan dialami dari lingkungan yang ada di sekitarnya.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah Budaya Organisasi. Menurut Robbins dalam Sudarmanto (2014:181) budaya organisasi terbentuk dari persepsi subjektif anggota organisasi terhadap nilai-nilai inovasi, toleransi risiko, tekanan pada tim, dan dukungan orang. Persepsi keseluruhan itu akan membentuk budaya atau kepribadian organisasi. Budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik ini tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi Saiful (2018:34). Budaya

organisasi secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Budaya organisasi biasanya dibentuk oleh para pemimpin yang mendirikan dan mengembangkan perusahaan serta oleh penerus mereka. Satu generasi karyawan meneruskan budaya organisasi baik melalui kontak informal maupun melalui pembicaraan dengan karyawan lain serta pengalamannya di tempat kerja. Dalam sebuah organisasi yang memiliki budaya yang kuat, setiap orang mengetahui dan mendukung tujuan yang sama.

Berdasarkan hasil prasurvey terhadap beberapa karyawan PT Cipta Mapan Logistik Cabang Surabaya, diketahui bahwa sistem penilaian produktivitas karyawan dirasakan masih bersifat subjektif (berdasarkan unsur suka atau tidak suka terhadap karyawan). Padahal penilaian ini akan mempengaruhi banyak hal bagi karyawan. Terkait dengan produktivitas kerja para pegawai, maka bisa ditemukan realita di lapangan bahwa tingkat produktivitas dari karyawan belum berada pada keadaan yang maksimal. Masih banyak terlihat para karyawan PT Cipta Mapan Logistik Cabang Surabaya yang kurang termotivasi untuk melakukan kewajibannya. Ini juga bisa disebabkan oleh situasi kerja yang stagnan dan hanya bersifat rutinitas sehari-hari. Para pegawai merasa jenuh dengan situasi kerja yang terkesan datar dan cenderung berpikir tidak akan memberikan sesuatu yang memuaskan apabila dikerjakan dengan sebaik mungkin dan dalam waktu singkat.

Dalam menunjang peningkatan produktivitas kerja, faktor kepemimpinan juga merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan. Fakta yang ditemui dilapangan sering kali para pemimpin bersikap otoriter sebagai istilah yang diarahkan kepada pemimpin yang suka memaksa kehendak kepada bawahan, sedangkan ide dan gagasan dari bawahan umumnya tidak pernah diterima sebagai masukan untuk pengambilan keputusan. Pemimpin seperti ini bukanlah pemimpin yang diharapkan oleh banyak anggota organisasi, sehingga dapat berpengaruh kepada produktivitas kerja mereka. Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk menganalisis, mempelajari dan mengevaluasi bagaimana pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi yang diciptakan suatu perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, dalam hal ini penulis tertarik untuk menyusun suatu tulisan ilmiah dan mengangkat judul: "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Cipta Mapan Logistik Cabang Surabaya".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cipta Mapan Logistik Cabang Surabaya?
2. Apakah Motivasi secara parsial berpengaruh

terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cipta Mapan Logistik Cabang Surabaya?

3. Apakah Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cipta Mapan Logistik Cabang Surabaya?
4. Apakah kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Mapan Logistics Surabaya ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini berdasarkan PT.Cipta Mapan Logistic Surabayaakan rumusan masalah yang sudah dijelaskan di atas adalah sebagai berikut:

- 1.Mengkaji Pengaruh Kepemimpinan secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Cipta Mapan Logistik Cabang Surabaya
- 2.Mengkaji Pengaruh Motivasi Kerja secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Cipta Mapan Logistik Cabang Surabaya
3. Mengkaji Pengaruh Budaya Organisasi secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Cipta Mapan Logistik Cabang Surabaya
4. Mengkaji Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Cipta Mapan Logistik Cabang Surabaya

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Secara Teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi baru untuk pihak-pihak yang membutuhkan atau yang terkait dengan penelitian ini dan dapat dijadikan pedoman, referensi dan pembandingan untuk penelitian selanjutnya. Serta dapat memberikan manfaat bagi pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia kaitannya dengan Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

1) Manfaat Bagi Peneliti

Penelitian ini sebagai suatu bentuk partisipasi penulis dalam memberikan kontribusi dalam pengembangan keilmuan, khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia serta menambah wawasan tentang disiplin ilmu yang telah dipelajari selama perkuliahan.

2) Manfaat Bagi Universitas

Dapat memberikan bahan referensi bagi penulis lain

3) Manfaat Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat, informasi tambahan dan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan oleh perusahaan untuk lebih memahami sejauh mana gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya

organisasi terhadap kinerja karyawan PT.Cipta Mapan Logistik cabang Surabaya dilaksanakan dengan benar.