

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut Robbins dalam Isvandian & Bagus (2018:17-22) organisasi merupakan tempat berinteraksi dua orang atau lebih yang didalamnya terdapat hubungan antara pimpinan dan bawahan. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Berkaitan dengan ruang lingkup manajemen sumber daya manusia, terdapat banyak sekali faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah kepemimpinan.

Kedudukan pemimpin sangat mendominasi semua dikarenakan kepemimpinan merupakan salah satu ilmu yang mengkaji secara komprehensif atau menyeluruh tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan Sumarto dan Subroto (2016). Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain dalam suatu organisasi agar mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dalam mencapai tujuannya.

Menurut Hasibuan dalam Natalia & Djamur (2015:2) Kepimpinan adalah kekuatan penggerak dari semua sumber dan alat yang tersedia bagi suatu organisasi dengan demikian organisasi dapat bersaing dalam perubahan ekonomi yang pesat sehingga diperlukan kepemimpinan yang dapat meningkatkan kesadaran dengan mendorong cita-cita karyawan dan nilai-nilai moral yang lebih tinggi serta pengembangan potensi. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk

mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan suatu tindakan pada situasi tertentu pada diri seseorang atau kelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Aidin & Murdjianto (2017:4) menyatakan bahwa kepemimpinan pada dasarnya bersifat dialiktis yang dikonstruksi secara sosial interaksi pemimpin dan pengikut. Yuli(1996) mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses dimana seseorang anggota atau individu dalam kelompok atau organisasi mempengaruhi interpretasi peristiwa, pilihan, tujuan, strategi organisasi, pemeliharaan kerjasama, baik orang-orang dari luar maupun dari dalam organisasi.

Menurut Sumarto dan Subroto (2016) banyak penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan juga memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Besarnya pengaruh manajer dalam pengambilan keputusan organisasi, struktur dan sistem dalam organisasi memberi peluang besar bagi manajer untuk mempengaruhi anggota organisasi dan meningkatkan kemampuan dalam meraih tujuan dari organisasi. Dalam organisasi kinerja (performance) juga merupakan salah satu hal yang sangat penting karena dapat menunjang kemajuan suatu organisasi kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement).

Hasil kinerja (performance) dapat diukur melalui jumlah kualitas, ketepatan waktu pekerjaan, kehadiran dan kemampuan bekerja sama. Bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan maka kinerja seorang karyawan termasuk dalam kategori baik. Sebaliknya jika seorang karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan maka seorang karyawan tersebut pada hasil kerjanya tidak baik atau kerjanya rendah Bangun (2016).

Mangkunegara dalam Febrianto & Jopie (2016) mendefinisikan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedamayanti (2010:260) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang mampu diperoleh pekerja, serta sebuah proses manajemen atau dalam suatu organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja dapat ditunjukkan buktinya baik secara kualitas maupun kuantitas.

Faktor penentu kinerja karyawan dapat dijelaskan melalui pendekatan teori atribusi yang menyatakan bahwa ada dua kategori dasar atribusi yang melekat pada diri seorang karyawan yang akan menentukan kinerjanya, yaitu atribusi yang bersifat internal disposisional, dan atribusi yang bersifat eksternal atau situasional. Menurut Mathis & Jackson faktor –faktor yang terdiri beberapa variabel diantaranya kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan, variabel pendukung organisasi dan variabel usaha yang dikeluarkan. Variabel individu meliputi bakat, minat, dan ciri kepribadian karyawan sedangkan variabel organisasi meliputi pelatihan dan pengembangan serta peralatan dan juga teknologi standar kerja Iqbal & Amaliyah (2019:2-3).

Wibowo (2016) menjelaskan bahwa pengukuran kinerja yang tepat dapat diukur dengan persyaratan yang diinginkan pelanggan terpenuhi, mengusahakan standar kinerja sebagai perbandingan, memonitoring tingkat kinerja, menetapkan arti penting masalah kualitas dan menentukan apa yang perlu di prioritaskan, menghindari rendahnya kualitas, mempertimbangkan penggunaan sumber daya dan mengoptimalkan umpan balik untuk mendorong usaha perbaikan.

Hal yang juga perlu untuk diperhatikan dalam penelitian ini yaitu mengenai budaya organisasi. Menurut Robbins dan Timothy (2008) dalam jurnal Zaveldi & Rusli (2016:206) menjelaskan bahwa budaya organisasi mengacu pada sistem makna bersama yang diselenggarakan oleh anggota yang membedakan dari organisasi yang lain atau bisa disebut budaya memberikan identitas bagi anggotanya. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang dianggap penting dan diyakini besar oleh setiap anggota perusahaan untuk digunakan dalam menyelesaikan masalah internal dan eksternal yang terjadi dalam perusahaan itu sendiri. Budaya organisasi merupakan filosofi yang diciptakan oleh pendiri perusahaan kemudian dikembangkan untuk digunakan sebagai pegangan dalam bertindak bagi semua karyawan Azim (2019:145).

Dalam perspektif antara kepemimpinan dan juga budaya organisasi terdapat suatu hubungan positif selain itu gaya kepemimpinan juga signifikan terhadap kinerja karyawan seperti yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu dengan menjadikan CV.KIM JON sebagai objek dari penelitian. CV.KIM JON adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang produksi sandal. Produknya mampu bersaing dan diterima dipasar Nasional. Perusahaan ini tidak memiliki aturan yang mengekang dan juga pakaian yang digunakan oleh pekerja juga bebas. Hal tersebut mengakibatkan dalam proses produksi berbanding terbalik dengan budaya yang diterapkan meskipun di CV. KIM JON menerapkan budaya kerja santai akan tetapi produksi tetap terpenuhi.

Berikut merupakan data karyawan yang ada di CV. KIM JON yang digambarkan dalam bentuk Tabel 1.1.

Tabel 1.1 Daftar Karyawan CV. KIM JON

NO	Sub.Pembagian Kerja	Jumlah Karyawan
1	Kepala bagian	1
2	Bagian plong	10
3	Bagian pres	5
4	Bagian jahit	50
5	Bagian outsol	40
6	Bagian klebutik	35
7	Bagian pemasaran	9
	Total	150

Sumber : Daftar Karyawan CV. KIM JON

Dari Tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa terdapat 7 sub bagian kerja bagian dengan total jumlah karyawan yaitu 150 karyawan. Terdapat sebuah permasalahan umum dikarenakan tidak adanya peraturan yang mengekang mengakibatkan karyawan berangkat telat dan tidak hadir dalam setiap bulannya.

Berikut Tabel 1.2 yang merupakan tabel rekapitulasi absensi karyawan CV. KIM JON pada Tahun 2019.

Tabel 1.2 Absensi Karyawan CV. KIM JON Tahun 2019

Bulan	Tepatwaktu	Terlambat	Izin	Sakit	Alpa	Total
Januari	130	15	1	2	2	150
Februari	140	7	-	2	1	150

Maret	135	8	2	4	1	150
April	145	3	-	2	-	150
Mei	146	4	-	-	-	150
Juni	141	5	2	1	-	150
Juli	145	2	1	1	-	150
Agustus	128	16	5	1	-	150
September	137	9	2	1	1	150
Oktober	142	5	1	2	-	150
November	147	2	-	-	1	150
Desember	125	17	5	1	1	150

Sumber : data rekapitulasi absensi tahun 2019 CV.KIM JON

Tabel 1.2 merupakan tabel absensi di CV.KIM JON pada tahun 2019. Tabel tersebut menunjukkan suatu persoalan yang dialami oleh CV tersebut yaitu masih banyaknya karyawan yang datang terlambat dan juga tidak hadir dalam perbulannya. Dalam penelitian ini terdapat persoalan yaitu kinerja karyawan dan budaya organisasi berbanding terbalik tidak adanya aturan yang mengekang karywan akan tetapi hasil produksi masih tetap sesuai dengan target sesuai yang di targetkan oleh CV. KIM JON.

Berikut merupakan Tabel 1.3 yang menggambarkan hasil prosukdi CV. KIM JOM pada Tahun 2019.

Tabel 1.3 Data Produksi CV. KIM JON Tahun 2019

No	Bulan	Target produksi	Realisasi	Presentase
1	Januari	1000 kodi	950 kodi	95%
2	Februari	1000 kodi	1000 kodi	100%
3	Maret	1500 kodi	1400 kodi	93%
4	April	1800 kodi	1750 kodi	97%
5	Mei	2000 kodi	2000 kodi	100%
6	Juni	1000 kodi	1000 kodi	100%
7	Juli	1200 kodi	1200 kodi	100%
8	Agustus	1000 kodi	850 kodi	85%
9	September	1000 kodi	1000 kodi	100%
10	Oktober	1000 kodi	1000 kodi	100%
11	November	1500 kodi	1500 kodi	100%
12	Desember	1000 kodi	800 kodi	80%

Sumber: Data Produksi CV. KIM JON

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa pencapaian target pada bulan bulan tertentu mengalami penurunan hal ini bisa jadi diakibatkan oleh karyawan yang datang terlambat atau bisa jadi karena adanya karyawan yang tidak masuk bekerja. Budaya organisasi pada CV. KIM JON menerapkan budaya kerja yang santai dan flexibel sehingga dalam setiap aktivitas dan juga sikap saling menghormati serta rasa saling percaya menimbulkan rasa kerja dan juga suasana kerja yang nyaman. Akan tetapi adanya hal tersebut juga mengakibatkan adanya suatu persoalan yaitu pencapaian target yang menurun sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada kasus yang terjadi pada CV. KIM JON.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas diperoleh masalah yaitu sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja di CV.KIM JON?
2. Apakah kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja di CV.KIM JON?
3. Variabel mana yang lebih mendominasi dari kedua variabel tersebut?

1.3 Batasan Penelitian

Penelitian ini dapat dilakukan dengan batasan agar lebih fokus, yaitu objek yang dikaji merupakan CV. KIM JON dengan batasan gaya kepemimpinan dan juga budaya organisasi.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui variabel mana yang lebih mendominasi dari kedua variabel tersebut.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan penelitian ini dapat memberikan masukan kepada perusahaan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawannya.
2. Bagi peneliti, penelitian ini merupakan suatu kesempatan bagi penulis untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh selama menjalani perkuliahan dan memperluas pengetahuan penulis dalam bidang manajemen. Sumber daya manusia pada umumnya dan gaya kepemimpinan serta budaya organisasi pada khususnya.
3. Bagi kalangan akademis dapat menjadi acuan dan sumber referensi untuk mengembangkan penelitian-penelitian selanjutnya mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.