

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam menunjang keberhasilan setiap perusahaan, karena hampir seluruh kegiatan operasional perusahaan dijalankan oleh manusia. Oleh karena itu perusahaan harus mampu membentuk sumber daya manusianya untuk dapat terampil dan ahli dibidangnya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Dalam dunia usaha yang semakin maju mengikuti perkembangan zaman, setiap perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan mengelolah sumber daya manusia itu dengan baik. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan perusahaan. Salah satu dari aktivitas perusahaan dipengaruhi oleh sistem pola hubungan yang terjadi di dalamnya, baik hubungan dengan sesama karyawan maupun dengan atasan atau pemimpin. Dalam sebuah organisasi seorang pegawai yang melakukan kebiasaan-kebiasaan dalam lingkungannya akan berdampak pada organisasi yang digelutinya. Jika seseorang pegawai melakukan kebiasaan-kebiasaan yang baik seperti bersikap baik, berperilaku baik, memiliki komitmen tinggi terhadap suatu organisasi, dan memiliki hubungan baik sesama anggota organisasi, maka organisasi tersebut akan menjadi baik dan begitu sebaliknya. Kebiasaan baik atau buruk yang dilakukan oleh seorang pegawai dikenal dengan budaya kerja.

Budaya kerja ada dalam setiap industry dan muncul Ketika perubahan lingkungan juga tingkat persaingan sangat tinggi. Budaya kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam keberhasilan suatu industry dimana hal tersebut tercermin dari perilaku karyawankaryawannya, orang yang terlibat, dan peraturan-peraturan didalam industry tersebut. Budaya kerja merupakan nilai-nilai yang ditanamkan oleh suatu industri secara terusmenerus yang diharapkan nantinya dapat memajukan kinerja industry. Dalam kehidupan sehari-hari tidak terlepas dari ikatan budaya yang diciptakan.

Gaya kepemimpinan perusahaan pasti memiliki figure pemimpin yang mempunyai ciri khas kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan dapat di katakan sebagai proses di mana

seorang pemimpin mempengaruhi kinerja karyawan lain atau suatu kelompok dalam usahanya untuk mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan yang baik sangat bergantung pada kemampuan pemimpin tersebut dalam menyesuaikan gaya kepemimpinannya pada situasi kerja yang dihadapinya. Dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat maka seorang pemimpin dapat memberikan memotivasi karyawannya untuk bekerja secara maksimal, sehingga kinerja karyawan pun bisa lebih baik lagi. Kinerja karyawan dianggap merupakan bagian dari asset perusahaan yang terpenting dalam memberikan kontribusi kepada perusahaan untuk memperoleh kinerja karyawan yang optimal serta dapat mampu berkompetisi. Perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan bila adanya kerjasama dan menjaga sebuah hubungan yang baik antara pemimpin dengan karyawannya.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi sebuah perusahaan, oleh karena itu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan sebuah tugas bagi seorang pimpinan untuk memilah gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan pada budaya kerja. Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memang berperan sangat penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi di tentukan oleh kualitas kepemimpinan.

Perusahaan wajib mengawasi kinerja karyawan, karena karyawan adalah asset dan kinerja mereka berkontribusi terhadap tujuan perusahaan. Perusahaan yang tidak menjaga maupun mengelola kinerja karyawan kemungkinan atau menghadapi ketidak patuhan hingga penyimpangan kinerja karyawan yang mampu menghambat perkembangan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Tantangannya, bagaimana perusahaan bisa mengelola kinerja karyawan. Melihat pentingnya suatu peran dari kinerja karyawan, baiknya mengetahui terlebih dahulu pengertian kinerja karyawan itu sendiri. Hal ini bertujuan untuk dapat memahami sejauh mana peran yang dimiliki oleh kinerja karyawan dalam mempengaruhi cepat atau lambatnya suatu perusahaan mencapai tujuan. Menurut Moeheriono dalam buku karya Moeriono yang berjudul (pengukuran kinerja berbasis

kompetensi, 2022) dikatakan bahwa kinerja karyawan bisa dicapai oleh kelompok atau individu dalam suatu perusahaan secara kualitatif dan kuantitatif. Hal tersebut disesuaikan dengan kewenangan, tugas, dan tanggung jawab pada tiap karyawan dalam meraih tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan etika ataupun moral yang berlaku.

Jadi dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwasanya gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan merupakan suatu acuan atau pandangan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas yang diembankan kepadanya dengan sikap dan perilaku yang baik dalam bekerja, kepatuhan terhadap norma dan etika dalam melaksanakan pekerjaan supaya menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien. Informasi yang didapat di lapangan dan dilengkapi oleh beberapa keterangan dari karyawan-karyawan di PT. Prima Wahana Auto Mobil dalam menjalankan sebuah visi misi perusahaan, sebuah system dan pemimpin setiap perusahaan sangat berdampak. Selain didukung seorang pemimpin atau leadership menjalankan perusahaan, diperlukan pemimpin yang mampu mengelola baik individu hingga anggota kelompok untuk menjadikan visi dan misi sebuah perusahaan yang tercapai.

Kurangnya komunikasi dan motivasi dari seorang pemimpin terhadap bawahannya sehingga karyawan tidak dapat menyelesaikan tugas pada waktunya yang ditentukan, sehingga menurunnya kinerja karyawan. Peneliti menemukan Masih ada masalah dalam budaya kerja dan kinerja karyawan sebagian karyawan saat bekerja hanya sekedar bekerja saja tanpa merasakan dan menikmati pekerjaan yang dijalannya, datang pagi pulang sore bahkan sampai malam yang harus dilakukan setiap hari sebagai rutinitas sehingga seiring dengan berjalannya waktu karyawan mulai merasa bosan dengan pekerjaan dan tidak tekun dalam beraktifitas di tempat kerja. Dari beberapa karyawan dalam melaksanakan tugas tidak sesuai dengan prosedur perusahaan yang telah ditetapkan. Hal ini karena seringkali manajemen mengubah aturan-aturan yang telah ditetapkan dalam kurun waktu yang singkat. Dengan tingkat kurang komunikasi yang terkordinir dengan rapi, kurangnya penghargaan terhadap karyawan dalam melaksanakan tugasnya, mengakibatkan karyawan mulai merasakan kejenuhan bekerja, semangat kerja yang menurun, dan kurangnya motivasi dalam bekerja. Hal ini dikarenakan kurangnya komunikasi antara seorang pemimpin kepada bawahannya yang dirasakan oleh karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan uraian diatas, maka dari itu Penulis tertarik untuk melakukan penelitian seberapa besar **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Transformasional dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Prima Wahana Auto Mobil.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang dapat ditarik adalah sebagai berikut :

1. Banyaknya permasalahan baru dan kompleks yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan transformasional
2. Kurang dukungan moril terhadap produktifitas karyawan sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan
3. Pimpinan dituntut harus lebih memotivasi karyawannya untuk mencapai tujuan dan mempengaruhi perbaikan kinerja karyawan
4. Kurangnya perhatian terhadap karyawan yang memiliki kinerja yang baik sehingga cenderung dapat menurunkan kinerja baik secara individual maupun organisasi.

1.3 Pembatasan Masalah

Penelitian ini dibatasi masalah agar terperinci dan jelas. Harapannya memecahkan masalahnya lebih terarah dan terukur. Oleh sebab itu penulis membatasi penelitian ini hanya pada pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Prima Wahana Auto Mobil Jakarta.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan penjabaran yang dikemukakan diatas, diketahui bahwa hasil yang disajikan dari beberapa studi di lapangan tersebut menunjukkan hasil yang berbeda-beda mengenai hubungan variabel variabel yang diteliti. Untuk itu masih perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai kepemimpinan, khususnya mengenai antesedenanteseden yang membentuk perilaku tersebut. Adanya research gap inilah yang menjadi alasan utama bagi peneliti untuk mengkaji lebih dalam mengenai Gaya Kepemimpinan

Transformasional, Gaya Kepemimpinan Transaksional, Budaya Kerja dan Kinerja Karyawan.

1. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Wahana Auto Mobil.
2. Apakah ada pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Wahana Auto Mobil.
3. Apakah ada pengaruh dari gaya kepemimpinan seorang pemimpin dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Wahana Auto Mobil.

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap kinerja karyawan PT. PRIMA WAHANA AUTO MOBIL.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. PRIMA WAHANA AUTO MOBIL.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. PRIMA WAHANA AUTO MOBIL.

1.6 Manfaat Peneliti

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta pengetahuan dalam hal kepemimpinan dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Wahana Auto Mobil.
2. Penelitian ini juga diharapkan dapat berguna bagi karyawan dan menjadi bahan evaluasi untuk perusahaan, maupun mahasiswa untuk dijadikan bahan referensi dalam penelitian selanjutnya dalam topik yang sama. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi maupun bahan Pustaka untuk perbandingan bagi peneliti selanjutnya.

1.7. Sistematika Penulisan

Guna memahami lebih lanjut penelitian ini, maka penulis menguraikan kerangka penelitian yang memuat beberapa hal seperti :

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang, identifikasi masalah, pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan itu sendiri.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan teori yang berupa pengertian dan definisi yang diambil dari kutipan buku yang berkaitan dengan penyusunan skripsi serta beberapa literatur yang berhubungan dengan penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang tempat dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel dan Teknik analisis data penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan tentang gambaran obyek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan yang secara lebih lengkap mengupas berbagai fenomena yang ada dalam penelitian.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan simpulan yang merupakan hasil akhir atas penelitian ini dan juga saran yang berisi masukan untuk pihak obyek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Berisi tentang berbagai buku, jurnal rujukan yang digunakan dalam menyusun penelitian ini.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Berisi tentang lampiran-lampiran bukti, dokumentasi dalam penelitian