BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi suatu organisasi dalam memanfaatkan dan mengelola karyawannya sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Hal yang perlu diperhatikan adalah meningkatkan kualitas dan kemampuan sumber daya manusia sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan yang berpotensi serta berprestasi. Pelaksanaan pekerjaan dan tugas merupakan suatu kewajiban bagi karyawan dalam suatu organisasi, dalam pelaksanaan tugas pasti mempunyai tujuan yang sama yaitu menghasilkan tugas dan pekerjaan dengan hasil yang baik. Suatu organisasi atau perusahaan, karya wan merupakan ujung tombak terdepan dalam memberikan pelayanan dan pelaksanaan program-program yang telah dibuat sebelumnya. Oleh karena itu kajian terhadap aspek-aspek yang berhubungan dalam meningkatkan kinerja karyawan menjadi sangat penting untuk dilakukan. Faktor tersebut antara lain faktor gaya kepemimpinan, pengawasan dan budaya kerja.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang paling utama yang mempengaruhi perkembangan organisasi. Saat seorang karyawan memiliki kinerja yang buruk maka tujuan dari perusahaan tersebut akan sulit untuk dicapai. Dan begitu pula denhgan sebaliknya, karyawan yang memiliki kinerja yang baik maka tujuan dari perusahaan akan mudah untuk dicapai atau tingkat keberhasilan nya akan tinggi. Sumber daya

manusia dalam menentuka kinerja sangat penting sehingga harus ditingkatkan agar berdampak positif bagi perusahaan maupun masyarakat yang luar yang turut merasakan hasil dari sebuah proses yang dari perusahaan tersebut. Menurut Fahmi (2017) "Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya."

Adapun masalah yang terdapat pada beberapa indikasi dibawah ini yang sudah dilakukan melalui pra-survey yang diberikan kepada 40 karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
hasil pra-survey kecepatan pekerjaan PT. Panca Budi Idaman

No	Pernyataan	jawaban		Jumlah karyawan
		ya	Tidak	
1	Aktifitas pekerjaan membutuhkan kecepatan	29	14	43
2	Kecepatan dalam bekerja perlu diperbaiki	25	18	43
3	Semua pekerjaan harus serba cepat	13	30	43
4	Kecepatan dalam bekerja merupakan faktor yang penting dalam melakukan pekerjaan	19	24	43
5	Kecepatan dalam berkerja perlu ditingkatkan	30	13	43

Berdasarkan hasil pra-survey yang telah dilakukan terhadap 43 karyawan, 30 karyawan menyetujui bahwa kecepatan dalam bekerja perlu ditingkankan, dan 29 karyawan menyatakan bahwa dalam bekerja mereka memerlukan kecepatan, dan 25 karyawan menyatakan bahwa kecepatan dalam bekerja perlu ditingkatkan. Dengan kata lain 3 dari 5 pernyataan

dan dari 43 jumlah karyawan menjawab "ya" yang mana artinya kecepatan dalam bekerja perlu ditingkatkan lagi.

Seorang pemimpin merupakan suatu kepribadian yang berhadapan dengan sejumlah individu lain yang masing-masing juga merupakan suatu kepribadian. Dalam keadaan tersebut seorang pemimpin harus memahami setiap kepribadian yang berbeda dengan kepribadiannya sendiri. Pemimpin sebagai suatu kepribadian memiliki disiplin kerja yang lebih baik daripada anggota kelompoknya, baik dalam mewujudkan kehendak bergabung dan bersatu dalam suatu kelompok maupun dalam melaksanakan kegiatan yang menjadi tugas dan tanggung jawab masing-masing karyawan.

Tabel 1.2

Hasil pra-survey kepemimpinan otoriter

No	Pernyataan	Jawaban		Jumlah karyawan
		ya	Tidak	
1	Wewenang mutlak terpusat pada pemimpin	27	16	43
2	Pemimpin memiliki sikap tegas	35	8	43
3	Pemimpin yang tidak menerima masukan dari bawahannya	22	21	43
4	Pemimpin yang cenderung memiliki sifat yang kaku	30	13	43
5	Pemimpin yang selalu mengarahkan dan m emberi mandat terkait semua metode, kebijakan dan prosedur di tempat kerja	19	24	43

Hasil prasurvey yang telah dilakukan terhadap karyawan PT. Panca Budi Idaman 27 dari 43 total karyawan menyatakan bahwa pemimpin

pada PT. Panca Budi Idaman memiliki gaya kepemimpinan yang mana wewenang mutlak terpusat pada pemimpin. 30 dari 43 total karyawan mengatakan bahwa pemimpin memiliki sifat yang kaku. Serta 35 karyawan mengatakan bahwa pemimpin memiliki sifat yang tegas. Dari hasil pra-survey tersebut membuat peneliti semakin tertarik ingin meneliti lebih lanjut apakah kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja dalam sebuah perusahaan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja dalam suatu perusahaan, salah satunya ialah pengawasan. Pengawasan ini merupakan suatu proses penting dalam menjalakan perusahaan dikarenakan dalam proses tersebut dapat meliihat adanya tindakan penyimpangan yang dilakukan oleh karyawan. Pada setiap perusahaan pasti memiliki kesalahan yang dilakukan oleh karyawan, maka dari itu perlu dilakukan pengawasan sehingga bisa meminimalisir bentuk-bentuk penyimpangan tersebut.

Tabel 1.3

Hasil pra-survey ketaatan terhadap peraturan

No	Pernyataan	Jawaban		Jumlah
		ya	tidak	
1	Karyawan datang tepat waktu	37	6	43
2	Karyawan pulang tepat waktu	19	24	43
3	Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan	25	18	43
4	Melaksanakan tugas kerja sampai selesai setiap harinya	27	16	43
5	Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas	43	0	43

Dari hasil pra-survey tersebut dapat dilihat yang mana 37 responden menga takan bahwa mereka sudah datang tepat waktu. 43 mengatakan mereka telah melakukan tanggung jawab mereka saat mengerjakan tugas. Dan 27 mengatakan sudah melaksanakan tugas mereka sampai selesai setiap harinya.

Suatu organisasi perlu memperhitungkan budaya organisasi yang kuat sejalan dengan batasan yang berlaku. Selama memiliki budaya organisasi yang kuat memiliki dampak yang baik dan juga bisa diterapkan dengan baik di dalam anggota organisasi maka mampu memperlancar aktivitas dalam organisasi. Budaya organisasi yang kuat tidak akan berjalan dengan mudah, sehingga memerlukan penyesuaian didalamnya. Budaya organisasi yang kuat akan mempengaruhi efektifitas dan kinerja karyawan. Kegiatan karyawan akan berjalan sesuai dengan budaya yang dianutnya.

Tabel 1.4

Pra-survey kerja sama tim di PT. Panca Budi Idaman

No	Pernyataan	jawaban		Jumlah karyawan
		ya	Tidak	
1	Memiliki komunikasi yang efektif	25	18	43
2	Memiliki kesepakatan dalam menyelesaikan konflik	15	28	43
3	Peran dan tanggung jawab yang jelas	40	3	43
4	Memiliki tujuan yang sama	22	21	43
5	Mengerahkan kemampuan secara maksimal	23	20	43

Dari hasil pra-survey diatas menunjukkan bahwa dimana 40 orang dari 43 responden mengatakan bahwa peran dan tanggung jawab mereka sudah jelas, 25 dari 43 mengatakan bahwa mereka memiliki komunikasi yang efektif. Dan 23 dari 43 responden sudah mengerahkan kemampuan secara maksimal.

Menciptakan keakraban dalam suatu organisasi memerlukan dukungan dan peran dari seorang pemimpin untuk menciptakan suasana yang baik dan nyaman guna untuk mendukung keberhasilan perusahaan secara posikologis. Manajemen dalam perusahaan harus membangun rasa percaya pada karyawannya dengan jujur sehingga akan mendukung pencapaian kerja pada perusahaan tanpa tekanan dan paksaan.

Gaya kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dimiliki oleh seorang pemimpinan dalam suatu organisasi. Gaya kepemimpinan yang dijakankan oleh PT. Panca Budi Idaman untuk mengkoordinir bawahannya dengan menggunakan tipe atau jenis gaya kepemimpinan delegatif dimana seorang pemimpin memberikan otoritas kepada tim yang dipimpinnya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Meski gaya kepemimpinan ini dapat meningkatkan kepercayaan dan kerjasama anatara anggota tim dan pemimpinnya, namun diperlukan agar tidak terjadi kebablasan kebebasan. Dengan adanya tipe gaya kepemimpinan yang diterapkan pada pemimpin perusahaan organisasinya tersebut akan membuat

karyawan merasa dituntut untuk lebih baik lagi akan tanggung jawab yang diberikan sesuai bidangnya masing-masing.

Dari indikator-indikator yang disebutkan diatas, maka indikator kecepatan adalah terkait dengan variabel kinerja karyawan, indikator kepemimpinan otoriter merupakan terkait dengan variabel gaya kepemimpinan, indikator ketaatan merupakan terkait dengan variabel pengawasan dan yang terakhir indikator kerjasama tim merupakan terkait dengan variabel budaya organisasi.

Berdasarkan jurnal hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kamal (2018) mengatakan dalam penelitiannya menyatakkan bahwa pengawasan berpengaruh tehadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sunarsih (2018) mengatakan dalam penelitiannya bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tidak hanya Sunarsih, Rustillah (2018) juga mengatakan bahwa gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan berpengaruh. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Hendra (2020) mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari penjelasan diatas , maka untuk mengetahui pengaruhnya kepemimpinan, pengawasan dan budaya kerja dapat dilakukan melalui penelitian dengan judul **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Panca Budi Idaman".**

UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
YAYASAN ABDI KARYA

B. Perumusan Masalah

Adapun masalah yang akan diselesaikan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan, pengawasan dan budaya organisasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja kerja PT. Panca Budi Idaman?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Panca Budi Idaman?
3. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Panca Budi Idaman?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Panca Budi Idaman?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang diinginkan pada penelitian ini adalah untuk menganalisis, mengetahui dan membuktikan apakah ada pengaruh:

1. Gaya kepemimpinan, pengawasan dan budaya organisasi bersama-sama terhadap Kinerja karyawan PT.Panca Budi Idaman.
2. Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Panca Budi Idaman.
3. Pengawasan terhadap kinerja karyawan PT.Panca Budi Idaman.

UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
YAYASAN ABDI KARYA

4. Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Panca Budi Idaman.

D. Manfaat Penelitian

Dengan penelitian ini diharapkan hasil-hasil akan ada manfaatnya bagi :

1. Hasil penelitian dapat memberikan gambaran mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Panca Budi Idaman.
2. Sebagai sumbangan bagi PT. Panca Budi Idaman untuk lebih memperhatikan gaya kepemimpinan, pengawasan dan budaya organisasi dalam pengembangan sumber daya manusia sehingga kinerja karyawan benar-benar ditingkatkan dan pedoman untuk menyusun rencana pembangunan dan pembinaan sumber daya manusia.
3. Bagi peneliti : penelitian ini digunakan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan guna mencapai gelar sarjana manajemen.

UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
YAYASAN ABDI KARYA