

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kemampuan suatu perusahaan untuk berkembang sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia untuk memanfaatkan sumber daya yang ada di perusahaan untuk melaksanakan tugas-tugas kerja dalam kerangka kerja yang terarah untuk pengembangan organisasi. Keberhasilan seluruh pelaksanaan tugas-tugas kerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan dukungan sumber daya manusia yang berkualitas, tentunya diharapkan berperan aktif sebagai perencana, pelaksana sekaligus sebagai pengawas terhadap semua kegiatan manajemen perusahaan. Bukan hanya peningkatan kualitas sumber daya manusia, pihak perusahaan pun dituntut untuk terus meningkatkan daya saingnya melalui peningkatan kualitas manajemen. Oleh karena itu, agar perusahaan dapat berkembang secara optimal, maka pemeliharaan hubungan yang selaras dan secara berkelanjutan dengan para karyawan menjadi sangat penting.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) kinerja karyawan

merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Alkaysan Printing adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa percetakan Offset dan Digital Printing. Perusahaan ini resmi berdiri sejak tahun 2010, berawal dari “Studio 25” satu outlet yang menyediakan jasa pembuatan Stempel, Papan Bunga, Service Plat Nomor Polisi, Cutting Stiker, Sablon Panas, dan Merchandise yang semula didirikan di Krueng Geukueh yang dibuka tahun 2000. Dalam proses kinerja setiap perusahaan jasa yang bergerak dibidang printing khususnya daerah kota Lhokseumawe Aceh Utara Alkaysan termasuk salah satu perusahaan yang mayoritasnya kinerja karyawannya memuaskan.

Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat di pengaruhi oleh berbagai faktor yang di antaranya gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan

motivasi kerja. Dimana gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja dapat mempengaruhi perilaku-perilaku karyawan dalam suatu perusahaan. Menurut Gordon dalam Nawawi (2006), kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan. Tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja.

Pada Usaha Printing Alkaysan Kota Lhokseumawe dan Kabupaten Aceh Utara kinerja karyawan menjadi tolak ukur kelangsungan produktivitas usaha tersebut sehingga bisa menjadi usaha yang besar seperti sekarang. Hal ini menjadi tanggung jawab karyawan, karena kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kelangsungan hidup perusahaan dan itu yang diterapkan pada usaha Printing ini sehingga karyawan memiliki tanggung jawab untuk memberi kinerja yang maksimal .

Untuk meningkatkan kinerja pegawai salah satunya adalah dengan cara memperhatikan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan masih menjadi issue yang diperdebatkan. Pengertian gaya kepemimpinan adalah pemahaman pola pola perilaku yang relatif stabil yang dimanifestasikan oleh para pemimpin (Fred.C. Lunen Burg, 2011). Perbedaan gaya dibutuhkan untuk situasi yang berbeda dan masing masing pemimpin perlu untuk mengetahui kapan menggunakan pendekatan tertentu. Strategi kepemimpinan mendefinisikan gaya kepemimpinan dari masing masing secara pribadi, para pemimpin.

Pada Usaha Printing Alkaysan Kota Lhokseumawe dan Kabupaten Aceh Utara gaya kepemimpinannya memiliki sifat yang kurang baik dimana setiap

karyawan dituntut untuk memberikan kualitas yang terbaik tetap dalam waktu yang singkat, sehingga atasan hanya menanti hasil dari kinerja para karyawannya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi bisa mengatasi, menanggulangi permasalahan yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integritas internal yang sudah berjalan dengan cukup baik sehingga perlu diajarkan dan diterapkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berteman dengan mereka-mereka tersebut (Lako, 2004). Setiap individu yang tergabung di dalam sebuah organisasi memiliki budaya yang berbeda, disebabkan mereka memiliki latar belakang budaya yang berbeda, namun semua perbedaan itu akan dilebur menjadi satu di dalam sebuah budaya yaitu budaya organisasi, untuk menjadi sebuah kelompok yang bekerjasama dalam mencapai tujuan organisasi sebagaimana yang telah disepakati bersama sebelumnya, tetapi dalam proses tersebut tidak tertutup kemungkinan ada individu yang bisa menerima dan juga yang tidak bisa menerimanya, yang mungkin bertentangan dengan budaya yang dimilikinya.

Pada Usaha Printing Alkaysan Kota Lhokseumawe dan Kabupaten Aceh Utara karyawan dituntut selalu memberikan inovasi yang berbeda-beda demi kepuasan para pelanggan, tetapi juga harus berani mengambil resiko atas inovasi yang sudah diberikan, apabila pelanggan kurang puas maka atasan akan memberikan sanksinya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi. Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya (Hakim, 2006). Robbins (2006) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau insentif (Hakim, 2006). Beberapa peneliti telah menguji hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan, antara lain Suharto dan Cahyono (2005), Hakim (2006). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja menunjukkan hasil yang sama bahwa hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan menunjukkan hubungan positif dan signifikan.

Motivasi yang diterapkan pada Usaha Printing Alkaysan Kota Lhokseumawe dan Kabupaten Aceh Utara terhadap karyawan berupa dorongan untuk memberikan hasil kinerja yang memuaskan, hasil kinerja yang menjadi tanggung jawab karyawan adalah mencapai target hari dari para pelanggannya agar tidak mengecewakan para pelanggan.

Berdasarkan latar belakang dan maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Usaha Printing Alkaysan di Kota Lhoksumawe dan Aceh Utara.”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Usaha Printing Alkaysan di Kota Lhoksumawe dan Aceh Utara?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Usaha Printing Alkaysan di Kota Lhoksumawe dan Aceh Utara?
3. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Usaha Printing Alkaysan di Kota Lhoksumawe dan Aceh Utara?
4. Apakah Gaya kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Usaha Printing Alkaysan di Kota Lhoksumawe dan Aceh Utara?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh simultan variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

#### **1.4 Manfaat penelitian**

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Supaya dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

2. Bagi perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

3. Bagi almamater

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.