

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset yang terpenting dalam sebuah organisasi bisnis atau sebuah perusahaan, karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Untuk melakukan perubahan yang lebih baik dibutuhkan orang-orang hebat di dalamnya, untuk mencapai tujuan suatu perusahaan tersebut. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan suatu organisasi.

Menurut Gary Dessler (2015:4) manajemen sumber daya manusia merupakan proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Di dalam sebuah perusahaan diperlukan seorang karyawan, karyawan sendiri merupakan aset utama organisasi dan mempunyai perancang strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Dalam suatu organisasi terdapat indikasi yang melibatkan suatu perusahaan, yaitu sumber daya manusia yang memadai dan sangat berperan untuk keberlangsungan hidup bagi suatu perusahaan. Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat

pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi berhasil dalam mencapai tujuan tersebut. Salah satu elemen yang mempengaruhi perilaku karyawan adalah lingkungan dari karyawan itu sendiri, yang dalam hal ini budaya perusahaan yang melingkupinya. Seorang karyawan di sebuah perusahaan sangat berperan penting, tidak hanya sebagai diposisikan sebagai faktor produksi akan tetapi sebagai aset perusahaan yang harus dikelola dan dikembangkan.

Adanya sumber daya manusia yang profesional akan sangat membantu dan memaksimalkan dan meningkatkan kinerja mereka. Di suatu perusahaan atau organisasi, kinerja merupakan hal yang terpenting karena tanpa kinerja sebuah perusahaan tidak bisa berjalan dengan sesuai yang direncanakannya. Sebab kinerja yang tinggi akan dapat dicapai dengan adanya faktor manusia. Untuk dapat meraih prestasi sesuai dengan cita-cita dan harapan perusahaan maka seorang pemimpin dituntut untuk memiliki sebuah kebijakan maupun program yang ditujukan kepada para karyawannya agar setiap individu, karyawan mendapatkan kebebasan dalam bekerja, atau kebiasaan berperilaku baik, sikap ramah tamah, kepedulian terhadap sesama karyawannya dan sebagainya yang ditetapkan oleh suatu perusahaan tersebut.

Menurut Tjiptono dikutip Reni (2016:161) Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Dalam hal ini gaya kepemimpinan merupakan bagian terpenting di dalam suatu perusahaan, karena sebagai seorang pemimpin

memiliki tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) yang diikuti oleh karyawannya untuk memberikan hal-hal yang positif dari seorang pemimpin.

Dari uraian di atas terlihat dengan jelas bahwa seorang pemimpin sangat berperan penting bagi suatu perusahaan dan seorang karyawan, karena kriteria tersebut diterapkan kepada mereka yang bertugas sebagai pelaksana melainkan dengan menggunakan tolak ukur kemampuan dan keterampilan mempengaruhi orang lain yaitu para karyawan masing-masing agar mereka bertindak, berperilaku dan berkarya sedemikian rupa sehingga mau dan mampu memberikan kontribusi yang optimal, bahkan kalau mungkin maksimal, demi tercapainya tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditentukan atau ditetapkan sebelumnya. Dengan memiliki sikap kepemimpinan yang baik dan memiliki budaya organisasi yang baik, maka perusahaan mampu bersaing secara optimal dan maksimal terhadap perusahaan lainnya. Apalagi saat ini banyak perusahaan bersaing dengan cara yang tidak sehat. Dengan memiliki kinerja yang baik dan berkompeten pada hasil yang dikerjakan, akan menciptakan suatu kebanggaan tersendiri bagi perusahaan. Maka dari itu suatu budaya organisasi harus di ajakan kepada anggota atau karyawan dalam organisasi atau perusahaan agar bisa mengkaji atau memecahkan sesuatu dengan benar.

Sebagai makhluk sosial, karyawan tidak terlepas dari aturan nilai, norma, dan perilaku yang ada dalam perusahaan. Sehingga karyawan dituntut oleh perusahaan untuk memenuhi tanggung jawab yang telah

diberikan oleh perusahaan. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan, dapat dilihat dari keberlangsungan hidup perusahaan itu sendiri, terutama dalam lingkungan suatu organisasi.

Menurut Tintami dikutip Priehadi (2019) bahwa budaya organisasi adalah suatu dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana melakukan sesuatu dalam organisasi. Hal ini merupakan sikap budaya organisasi sendiri, dalam menciptakan kebiasaan yang baik di dalam perusahaan untuk mendapatkan hasil yang optimal kedepannya. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan perilaku keseharian dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja karyawan yang optimal, sehingga pengelolaan dalam suatu organisasi dapat mempengaruhi tercapainya kinerja karyawan.

Menjalankan bisnis di bidang perusahaan industri yang keluarannya yaitu gula di Indonesia. Industri gula yang di pasarkan di dalam negeri melalui persaingan bebas dan terkoordinir. Salah satu perusahaan yakni PT. Perkebunan Nusantara X Surabaya. Dalam hal ini perusahaan bisa menciptakan budaya yang baik untuk mencapai suatu keberhasilan perusahaan tersebut. Perusahaan ini juga memiliki budaya Sipro yang diterapkan oleh suatu perusahaan untuk seorang karyawannya, dan dilakukan dengan kegiatan sehari-harinya. Berikut merupakan tabel budaya organisasi, seperti :

Tabel 1. 1
Budaya Organisasi pada PT. Perkebunan Nusantara X Surabaya

No.	Budaya Perusahaan PT. Perkebunan Nusantara X Surabaya	Contoh Kegiatan
1.	Sinergi adalah menciptakan dan meningkatkan kerjasama dengan menekankan kepercayaan untuk memberikan nilai tambah yang optimal.	Dengan adanya <i>morning briefing</i> , yaitu dengan evaluasi bekerja dalam setiap tim. Dan untuk mengetahui ada kendala apa tidak saat melaksanakan pekerjaan yang dilaksanakan.
2.	Integritas adalah prinsip dalam menjalankan tugas dengan menjunjung tinggi kejujuran, konsistensi dengan keteladanan	Melakukan pemerataan <i>sharing</i> terhadap karyawan untuk transparansi saat karyawan sedang bekerja. Jadi karyawan dapat terbuka terhadap

		apa yang dikerjakannya
3.	Profesional adalah melakukan tugas sesuai dengan kompetensi, bertanggung jawab, dan berupaya dalam melakukan inovasi.	Dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh suatu perusahaan, seorang karyawan dengan bertanggung jawab dengan apa yang dikerjakannya secara profesional.

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara X Surabaya (2019)

Ketertarikan peneliti pada budaya organisasi seperti dengan melihat dari sebuah keadaan di dalam suatu lembaga yang memiliki andil yang besar terhadap perusahaan, tentunya dalam PT. Perkebunan Nusantara X Surabaya, dimana memiliki budaya organisasi yaitu SiPro (Sinergi,

Integritas, dan Profesional) dalam melaksanakan pekerjaan dengan penuh integritas, peraturan, dan petunjuk untuk mencapai suatu keberhasilan yang efektif dan efisien. Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui apakah seorang pemimpin dalam perusahaan berperan dalam menjalankan budaya dari PT. Perkebunan Nusantara X Surabaya.

Kinerja karyawan yang berkualitas sangat dibutuhkan oleh lembaga suatu perusahaan dalam meningkatkan kualitas kerja, agar kinerja karyawan tersebut tercapai, maka karyawan sebaiknya mendapatkan kenyamanan bekerja terlebih dahulu. Ketika karyawan merasakan kenyamanan dalam bekerja maka karyawan akan cenderung melaksanakan dan menyelesaikan tugas dengan seluruh kemampuannya. Menurut Kasmir (2016) Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan pada suatu perusahaan.

PT. Perkebunan Nusantara X Surabaya merupakan perusahaan BUMN industri gula di Indonesia dan memiliki 11 Unit Pabrik Gula (PG) yang tersebar di wilayah Jawa Timur antara lain yaitu PG Kremboong, PG Watoetoelis, PG Toelangan, PG Gempolkrep, PG Djombang Baru, PG Tjoekir, PG Lestari, PG Meritjan, PG Pesantren Baru, PG Ngadirejo dan PG Modjopangoong. PT. Perkebunan Nusantara X Surabaya ini setiap tahunnya merekap data unit gula yang ada di pabrik wilayah Jawa Timur untuk mengetahui gula yang diperoleh dan bisa membandingkan setiap

tahunnya, apakah terjadi penurunan atau peningkatan dalam setiap tahunnya.

PT. Perkebunan Nusantara X Surabaya mendata hasil unit gula yang diberikan bahwa rekapitulasi penilaian kinerja karyawan dalam memproduksi gula memiliki data lima tahun terakhir pada tahun 2014 sampai 2018. Yakni pada tahun 2014 memproduksi unit gula 468.338 ton pertahun. Untuk tahun 2015 memproduksi unit gula 430.749 ton pertahun. Untuk tahun 2016 memproduksi unit gula 380.507 ton pertahun. Untuk tahun 2017 memproduksi unit gula 343.747 ton pertahun. Sedangkan pada tahun 2018 memproduksi unit gula 335.839 ton pertahun. Hal ini dapat dilihat bahwa unit produksi gula terjadi penurunan pada setiap tahunnya.

Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa rekapitulasi hasil unit gula dari tahun ke tahun terdapat penurunan dalam kinerja karyawan yang belum sesuai dengan harapan, disebabkan adanya beberapa hal yang perlu diperhatikan yaitu kualitas pada karyawan. Dalam hal ini kemajuan dan keberhasilan organisasi sangat tergantung pada para kinerja karyawannya untuk mendapatkan hasil yang optimal.

Selain gaya kepemimpinan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya dapat dipengaruhi juga oleh budaya organisasi. Dimana budaya organisasi merupakan pola, norma, keyakinan, dan nilai-nilai tersebut dapat mempengaruhi tindakan atau perilaku sumber daya manusia atau karyawan yang ada dalam suatu organisasi atau

perusahaan sehingga berimplikasi terhadap kinerja karyawan yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan., sehingga sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya dan mendapatkan hasil yang maksimal. Kinerja sumber daya manusia atau karyawan dalam suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor yang dapat menunjang terwujudnya kinerja yang tinggi adalah faktor kepemimpinan dan budaya organisasi.

Dari gambaran diatas penulis menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang besar bagi suatu keberhasilan perusahaan, dan peran sebagai pemimpin dari perusahaan memiliki kebijakan-kebijakan untuk kinerja karyawannya, sehingga penulis tertarik dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X Surabaya”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut

1. Apakah Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X Surabaya?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X Surabaya?

3. Apakah Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X Surabaya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X Surabaya.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Penelitian ini bermanfaat sebagai media implementasi dan pengembangan ilmu pengetahuan. Serta wawasan informasi tentang eksistensi PT. Perkebunan Nusantara X Surabaya yang dapat dijadikan referensi bagi peneliti.

2. Secara Praktis

Hasil penelitian yang dilakukan nantinya dapat dijadikan penolong keefektifitasan perusahaan dan memberikan tambahan informasi mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan didalam suatu perusahaan khususnya pada PT. Perkebunan Nusantara X Surabaya