

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang terdiri dari sekumpulan orang dimana mereka saling bekerja sama dalam melakukan kegiatan-kegiatan yang telah direncanakan. Suatu organisasi dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, iklim organisasi, lingkungan kerja dan pengawasan yang ada di dalamnya berfungsi dengan baik, serta unsur-unsur penunjangnya tersedia dan memenuhi persyaratan. Salah satu unsur terpenting yang dapat mendukung jalannya perusahaan adalah sumber daya manusia (pekerja).

Kepemimpinan mempunyai peranan yang sangat penting dalam manajemen organisasi. Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan-keterbatasan tertentu pada diri manusia. Dari sinilah timbul kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin. Kepemimpinan didefinisikan ke dalam ciri-ciri individual, kebiasaan, cara mempengaruhi orang lain, interaksi, kedudukan dalam organisasi dan persepsi mengenai pengaruh yang sah.

Gaya Kepemimpinan merupakan perilaku yang digunakan oleh seorang pemimpin pada saat mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Dalam hal ini usaha menyelaraskan persepsi diantara orang yang akan mempengaruhi perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya berarti "menggerakkan" (*to move*). Motivasi diartikan juga sebagai suatu kekuatan (Thoha,2010:303).

Dalam beberapa literatur pemakaian istilah *corporate culture* biasa diganti dengan istilah *organization culture*. Kedua istilah ini memiliki pengertian yang

sama. Karena itu dalam penelitian ini kedua istilah tersebut digunakan secara bersama-sama dan keduanya memiliki satu pengertian yang sama. Beberapa definisi budaya organisasi dikemukakan oleh para ahli diantaranya adalah Richard L. Daft (dalam Hairiyah, 2012:11), budaya organisasi (*culture organization*) adalah sekelompok asumsi penting (yang sering kali tidak dinyatakan jelas) yang dipegang bersama oleh anggota-anggota suatu organisasi.

Davis dan Newstrom (2001:25) memandang iklim organisasi sebagai sebuah organisasi yang membedakan dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang membedakan sebuah organisasi dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi.

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal,sehat,aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam waktu yang lama,lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja efisien (Sedarmayanti,2001:12).

Setiap manusia mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas. Kemampuan bertindak itu dapat diperoleh manusia baik secara alami (ada sejak lahir) atau dipelajari. Walaupun manusia mempunyai potensi untuk berperilaku tertentu tetapi perilaku itu hanya diaktualisasi pada saat-saat

tertentu saja. Potensi untuk berperilaku tertentu itu disebut *ability*(kemampuan), sedangkan ekspresi dari potensi ini dikenal sebagai *performance* (kinerja).

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2005:67) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sumartiningsih (2005) melakukan penelitian terhadap “ Pengaruh Kompetensi Profesional dan Iklim Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Dosen (Studi Kasus Pada Akademi Keperawatan Budi Luruh dan Ahmad Yani Cimahi)”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada pengaruh kompetensi profesional terhadap prestasi kerja dosen sebesar 26,8%, pengaruh Iklim Organisasi terhadap prestasi kerja dosen sebesar 48% dan pengaruh Kompetensi Profesional dan Iklim Organisasi secara bersama-sama terhadap prestasi kerja dosen sebesar 49,7%.

Menganalisa latar belakang masalah dan hasil penelian terdahulu seperti yang diuraikan diatas, maka penulis ingin mengadakan penelitian dengan jumlah variabel yang lebih banyak daripada yang dilakukan oleh peneliti terdahulu dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Iklim Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Golden Footwear Indotama Sidoarjo”.

1.2 Rumusan Masalah.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan dijadikan batasan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Iklim Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan di PT. Golden Footwear Indotama Sidoarjo?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Iklim Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan di PT. Golden Footwear Indotama Sidoarjo?
3. Diantara variabel Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Iklim organisasi dan Lingkungan Kerja mana yang berpengaruh paling dominan terhadap Kinerja karyawan di PT Golden Footwear Indotama Sidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian.

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan yang ingin diperoleh dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan faktor Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Iklim Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan di PT. Golden Footwear Indotama Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Iklim Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan di PT. Golden Footwear Indotama Sidoarjo.
3. Untuk mengetahui variabel mana diantara Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Iklim Organisasi dan Lingkungan Kerja yang berpengaruh paling

dominan terhadap kinerja karyawan di PT Golden Footwear Indotama Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian.

Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut :

1. Aspek Akademis

- a. Memberikan kontribusi terhadap Ilmu Pengetahuan tentang kajian Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Iklim Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan.
- b. Memberikan kontribusi terhadap peneliti selanjutnya dalam mengembangkan Ilmu Pengetahuan Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Iklim Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja.

2. Aspek Praktis

- a. Memberikan kontribusi terhadap Manajemen guna meningkatkan kinerja karyawan dengan mengendalikan Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Iklim Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja.
- b. Memberikan kontribusi terhadap Perusahaan lain yang sejenis dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3. Aspek Teoritis.

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis, sekurang-kurangnya dapat berguna sebagai sumbangan pemikiran bagi Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.

