

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal. Setiap perusahaan tentunya menginginkan adanya karyawan yang memiliki kinerja tinggi dalam perusahaan. Kinerja karyawan akan sangat berdampak terhadap kemajuan sebuah perusahaan.

Namun, sering dijumpai karyawan tidak berkinerja baik. Karyawan merasakan ketidaknyamanan dalam bekerja, kurang dihargai, dan tidak bisa mengembangkan segala potensi yang dimiliki. Secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaan yang dilakukan, sehingga karyawan pun sulit memiliki kinerja tinggi.

Voon *et al* dalam Pratimi (2016) menjelaskan bahwa karyawan merupakan aset paling penting bagi organisasi dan organisasi harus memiliki pemimpin yang mampu memimpin dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya atau yang biasa disebut dengan manajemen puncak, manajemen menengah, dan manajemen lini serta bagian non manajerial yang biasa disebut dengan karyawan.

Terlebih lagi dalam dunia modern ini, persaingan bisnis begitu ketat setiap perusahaan dituntut untuk menjadi yang terbaik. Dengan demikian, perusahaan tidak semata mengejar pencapaian produktivitas kerja yang tinggi tetapi lebih pada kinerja dalam proses pencapaiannya.

Kinerja setiap kegiatan dan individu merupakan kunci pencapaian produktivitas dan kemajuan perusahaan. Karena kinerja adalah suatu hasil di mana orang-orang dan sumber daya lain yang ada dalam perusahaan secara bersama-sama membawa hasil akhir yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan. Konsekuensinya, perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki keahlian dan kemampuan yang unik sesuai dengan visi dan misi perusahaan, sehingga mampu melahirkan karyawan-karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pekerja, yang dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan) dengan standar yang telah ditentukan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2011:67) kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pengertian tersebut diatas menuntut adanya potensi ekstra oleh karyawan dalam bekerja. Kinerja yang tinggi hanya bisa dicapai jika para karyawan mampu memberikan potensi terbaiknya kepada perusahaan, baik dalam hal pikiran, pekerjaan, loyalitas, dan tanggungjawab.

Kinerja karyawan biasanya berkorelasi langsung dengan sistem yang ada dalam perusahaan. Baik secara manajerial ataupun organisasi. Dan hal paling pokok diantara keduanya adalah faktor gaya kepemimpinan yang dipakai oleh pemimpin-pemimpin perusahaan. Jika seorang pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang tidak disenangi dan merugikan karyawan maka hal ini juga akan berdampak pada semangat dan prestasi kerja karyawan.

Gaya kepemimpinan menurut Hasibuan (2011:162) adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu posisi kunci dimana seorang pemimpin harus bisa mempengaruhi, mengarahkan, dan menunjukkan kemampuannya agar semua tujuan perusahaan bisa tercapai sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Setiap pemimpin tentunya memiliki gaya yang berbeda-beda dalam menjalankan organisasinya. Suwatno & Priansa (2011:158) membedakan empat macam gaya kepemimpinan yang selama ini biasanya dipakai oleh para pemimpin perusahaan, yaitu pertama, gaya direktif, yaitu gaya dimana pemimpin merencanakan pekerjaan karyawannya. Kedua gaya suportif yaitu gaya dimana seorang pemimpin menunjukkan kepeduliannya pada karyawannya. Ketiga adalah partisipatif, gaya ini membuat seorang pemimpin menganggap karyawannya sebagai mitra kerja yang komunikatif. Sedangkan yang keempat adalah gaya yang beorientasi pada prestasi, gaya ini menuntut seorang pemimpin menciptakan para bawahannya memiliki prestasi-prestasi yang baik dalam bekerja.

Selain gaya kepemimpinan kinerja karyawan juga bisa didorong oleh budaya kerja yang baik. Budaya kerja perusahaan menurut Kurniawan, dkk (2012) adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai "kerja" atau "bekerja". Budaya kerja organisasi adalah manajemen yang meliputi pengembangan, perencanaan, produksi dan pelayanan suatu produk yang berkualitas dalam arti optimal, ekonomi dan memuaskan.

Dalam budaya kerja perusahaan yang baik akhirnya akan memunculkan perilaku kerja yang baik. Perilaku kerja ini juga akan menentukan kinerja seorang karyawan. Menurut Robbins (2002 : 35) perilaku kerja yaitu dimana orang-orang dalam lingkungan kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam bekerja. Perilaku kerja yang baik akan membuat karyawan menunjukkan kesungguhan, kerja keras, fokus dan peduli pada pekerjaan.

PT MHE Demag Surabaya merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang perakitan alat berat, yang berupaya terus meningkatkan kinerja karyawannya. Namun, kinerja karyawan yang tinggi tidak lahir dengan mudah. Ada banyak faktor yang bisa mempengaruhinya.

Saat ini, PT MHE Demag Surabaya dihadapkan pada permasalahan untuk meningkatkan kinerja karyawan sebagai upaya untuk memenangkan persaingan. Perusahaan perlu mengetahui apakah selama ini gaya kepemimpinan, budaya kerja, serta perilaku kerja yang telah berjalan selama ini mampu mendorong kinerja karyawan. Untuk itu, diperlukan sebuah penelitian untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, budaya kerja, dan perilaku kerja terhadap kinerja karyawan PT MHE Demag Surabaya.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan MHE Demag Surabaya?
2. Apakah budaya kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan MHE Demag Surabaya?

3. Apakah perilaku kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan MHE Demag Surabaya?
4. Apakah gaya kepemimpinan, budaya kerja, dan perilaku kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan MHE Demag Surabaya?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah penelitian di atas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan MHE Demag Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan MHE Demag Surabaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh perilaku kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan MHE Demag Surabaya.
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, budaya kerja, dan perilaku kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan MHE Demag Surabaya.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan, budaya kerja, dan perilaku kerja terhadap kinerja karyawan MHE Demag Surabaya yaitu :

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Secara teoritis, penelitian ini memiliki manfaat sebagai tambahan kajian pustaka dan teori terkait gaya kepemimpinan, budaya kerja, perilaku kerja dan kinerja karyawan.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

- a. Bagi Peneliti: Dengan penelitian ini, penulis mendapatkan tambahan pengetahuan dan pengalaman dibidang studi lapangan.
- b. Bagi Kampus: Sebagai tambahan referensi untuk penelitian lanjutan tentang tema gaya kepemimpinan, budaya kerja, perilaku kerja dan kinerja karyawan.
- c. Bagi PT MHE Demag Surabaya : dengan adanya penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan dalam perencanaan memajukan perusahaan.