

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Organisasi dapat mencapai tujuan tertentu. Anda membutuhkan seorang pemimpin organisasi. Ada beberapa gaya kepemimpinan yang dapat mewarnai perilaku pemimpin dalam pekerjaannya. Namun, gaya kepemimpinan tentu saja berfokus pada kepentingan bersama, kepentingan anggota, dan organisasi. Kepemimpinan individu mencerminkan kepribadian individu yang mempengaruhi kinerja bawahan. Sehingga ketika mengambil keputusan, pemimpin harus mampu beradaptasi dengan tantangan dan situasi yang mereka hadapi.

Ini sinkron dengan "gaya kepemimpinan adalah kemampuan (seni) individu atau manajer untuk secara bersamaan menghipnotis orang lain dalam situasi seram individu dan kelompok. Itu adalah keinginan langsung atau tidak langsung mereka. Kepemimpinan ini ada," kata Thoha (2013: 78). Selain peran manajer, peran manajer menentukan arah karyawan untuk meningkatkan kesadaran, pemahaman, dan motivasi karyawan untuk mengikuti saran dan arahnya."

Selain upaya pemerintah yang terus menerus untuk mendorong pembangunan ekonomi dan meningkatkan pemerataan pembangunan dan hasil-hasilnya, para pemangku kepentingan industri dan komersial juga berupaya meningkatkan partisipasi dalam proses pembangunan dunia usaha Indonesia.

Kelangsungan hidup sebuah perusahaan juga tergantung pada pengembangan profesional para karyawannya. Kemajuan karir mengacu pada rangkaian yang didasarkan pada pekerjaan atau posisi karyawan di departemen lingkungan suatu organisasi atau perusahaan. Hal ini sejalan dengan Mangkunegar (2014: 78), dimana pengembangan karir membantu karyawan merencanakan karir di perusahaan, sehingga menghasilkan pengembangan yang

optimal bagi karyawan yang relevan dengan perusahaan. Dinyatakan bahwa ini adalah bisnis anggota.”

Singkatnya, target kinerja dapat memprediksi persaingan antara karyawan dan manajer, sehingga Anda dapat mengembangkan target kinerja dalam hal beban kerja, akuntabilitas, transparansi target kinerja tahunan, dan penugasan. Anda juga bisa menghadapinya. Karyawan perlu dimotivasi dan dimotivasi untuk memenuhi ekspektasi kinerja tertentu.

Peran tenaga kerja di setiap area bisnis sangat penting karena organisasi harus menentukan faktor energi tenaga kerja untuk menyeimbangkan seluruh karyawan di sektor tersebut. Sumber daya manusia suatu organisasi merupakan faktor penting dalam menentukan efektivitasnya. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengetahui pengetahuan yang berkaitan dengan pemanfaatan motif karyawan bekerja untuk perusahaan, bukan untuk profesi lain.

Suatu organisasi ataupun perusahaan dianggap menjadi sebuah famili besar, pada keluarga ini manajemen berusaha buat mengembangkan personelnya menggunakan memperhatikan dan melatih personelnya buat mencapai tujuan organisasi yg sudah ditetapkan tanpa melupakan kebutuhan karyawan produksi di perusahaan. Setiap individu dalam organisasi pasti memiliki history mode komunikasi, bahkan ada mitos yg membentuk budaya organisasi. Seiring menggunakan berjalannya waktu, budaya organisasi mulai dikenali sang masyarakat dan diusahakan buat sebagai abadi, oleh sebab itu setiap organisasi cenderung menarik & mempertahankan orang-orang yg mempunyai nilai & keyakinan yang sama serta organisasi.

Hal ini sinkron serta pernyataan Mangkunegara, (2014:13) menyimpulkan “budaya kerja ialah sekumpulan asumsi ataupun sistem kepercayaan, nilai dan norma yang dikembangkan pada suatu organisasi, yg bisa digunakan menjadi kode etik bagi anggotanya buat mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.”

Obyek dalam penelitian ini sama dengan PT. Sama Berkat Transindo Surabaya Pada waktu ini PT. Sama Berkat Transindo Surabaya sedang mengalami konflik serius dimana hal

tersebut herbi penurunan kinerja karyawan yg semakin menurun. Masalah ini bisa diketahui serta semakin banyaknya keluhan berdasarkan pelanggan kepada PT. Sama Berkat Transindo Surabaya terkait serta layanan yg sudah diberikan & penanganan pengaduan yg kurang serius sang PT. Sama Berkat Transindo Surabaya. Hal tersebut sama dengan bentuk insiden yg berhubungan serta semakin kurangnya aporisma efektifitas kerja karyawan, Dan perusahaan diharuskan menggunakan segera menangani pertarungan tersebut supaya menjadi berlarut-larut. Tidak maksimalnya efektifitas kerja pada energi kerja tersebut dapat dihubungkan menggunakan gaya kepemimpinan pada perusahaan yang kurang bagus, pengembangan karir & budaya kerja karyawan yang kurang maksimal.

Bersumber pada penjelasan di atas, penulis ingin melakukan pengkajian dan analisis yang lebih mendalam dengan judul ***“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sama Berkat Transindo Surabaya”***.

1.2. Rumusan Masalah

Berikut ialah rangkuman penelitian yang di ambil dari latar belakang permasalahan di atas, yaitu :

1. Apakah gaya kepemimpinan, pengembangan karir dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan kepada efisiensi kerja karyawan di PT. Sama Berkat Transindo Surabaya ?
2. Apakah gaya kepemimpinan mempengaruhi secara parsial kepada efisiensi kerja karyawan pada PT. Sama Berkat Transindo Surabaya ?
3. Apakah pengembangan karir mempengaruhi secara parsial kepada efisiensi kerja pada PT. Sama Berkat Transindo Surabaya ?
4. Apakah budaya organisasi mempengaruhi secara parsial kepada efisiensi kerja pada PT. Sama Berkat Transindo Surabaya ?

5. Variabel bebas manakah (gaya kepemimpinan, pengembangan karir dan budaya organisasi) yang memberikan pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sama Berkat Transindo Surabaya ?

1.3. Tujuan Penelitian

Dari data latar belakang masalah serta perumusan masalah tersebut diatas maka dapat diambil kesimpulan tujuan penelitian ialah sebagai berikut :

1. Untuk meneliti apa pengaruh gaya kepemimpinan, pengembangan karir dan budaya organisasi secara simultan kepada efisiensi kerja pada PT. Sama Berkat Transindo Surabaya
2. Untuk meneliti pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial kepada efisiensi kerja pada PT. Sama Berkat Transindo Surabaya
3. Untuk meneliti apa pengaruh pengembangan karir secara parsial kepada efisiensi kerja karyawan pada PT. Sama Berkat Transindo Surabaya
4. Untuk meneliti apa pengaruh budaya organisasi secara parsial kepada efisiensi kerja karyawan pada PT. Sama Berkat Transindo Surabaya
5. Untuk meneliti apa pengaruh variabel bebas (gaya kepemimpinan, pengembangan karir dan budaya organisasi) yang memberikan pengaruh dominan kepada efisiensi kerja karyawan pada PT. Sama Berkat Transindo Surabaya.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil yang ingin diperoleh dari penelitian ini ialah dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan dan berhubungan serta obyek penelitian antara lain :

1. Aspek Akademis

Bekerja sama dengan pihak lain, mereka melakukan penelitian baru, khususnya Maharadika Surabaya, khususnya di bidang "Administrasi Bisnis", melengkapinya dengan referensi untuk penelitian selanjutnya. Programkan agama Anda sebagai bakteri.

2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Dapat saling berbagi ilmu, menyebarkan wawasan, memperoleh ilmu dalam ajaran bank-bank perguruan tinggi khususnya dalam bidang kajian, dan memanfaatkannya sebagai rujukan ilmiah bagi peneliti masa depan..

3. Aspek Praktis

Sebagai dasar untuk mengevaluasi organisasi dapat membuat jawaban atau solusi untuk mengatasi masalah organisasi, gaya kepemimpinan, pengembangan karir, budaya organisasi, dan kinerja karyawan.