

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Kesuksesan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh banyak hal, salah satunya adalah kepemimpinan yang dibangun di dalam organisasi tersebut. Pemimpin yang sukses adalah pemimpin yang mampu menjadi kreator (pencipta) dan motivator (pendorong) bagi bawahannya dengan menciptakan suasana dan budaya kerja yang dapat memacu peningkatan prestasi bawahannya.

Persoalan kepemimpinan selalu memberikan kesan yang menarik, oleh sebab itu permasalahan kepemimpinan merupakan topik yang menarik dan dapat dimulai dari sudut mana saja bahkan dari waktu ke waktu menjadi perhatian manusia. Ada yang berpendapat masalah kepemimpinan itu sama halnya dengan sejarah manusia, kepemimpinan dibutuhkan manusia, karena adanya suatu keterbatasan dan kelebihan-kelebihan, tetapi pada manusia di satu pihak manusia terbatas kemampuannya untuk memimpin. Disinilah timbulnya kebutuhan akan pemimpin dan kepemimpinan.

Seorang pemimpin harus mampu memperhatikan dan berusaha untuk mempengaruhi serta mendorong karyawannya agar dapat menjalankan

tugasnya dengan baik. Seorang pemimpin atau manajer harus menerapkan pola kepemimpinan yang tepat, sesuai dengan kondisi yang sedang dihadapi.

Jika ditelusuri lebih lanjut, betapa pentingnya pemimpin dan kepemimpinan dalam suatu kelompok organisasi jika terjadi suatu konflik atau perselisihan antara orang-orang dalam kelompok tersebut, maka organisasi mencari alternative pemecahannya supaya terjamin keteraturan dan dapat ditaati bersama, dengan demikian terbentuklah aturan-aturan, norma-norma atau kebijakan untuk ditaati agar konflik tidak terulang lagi. Ketika itulah orang-orang mulai mengidentifikasikan dirinya pada kelompok, dalam hal ini peranan pimpinan sangat dibutuhkan.

Perilaku kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam membangun kemajuan perusahaan dengan melihat faktor situasi dan kondisi diperlukan adanya peningkatan mutu sumber daya manusia yang menjadi landasan suatu organisasi untuk menunjukkan output dalam bekerja menjadi maksimal. **Peningkatan sumber daya manusia ini dapat dilihat oleh pimpinan menjadi suatu bagian yang utuh yaitu, adanya kualitas pencapaian hasil kerja karyawan dalam perusahaan, serta kuantitas dari segi efisiensi dan efektivitas yang dilakukan karyawan.** Maka dengan demikian dibutuhkan kinerja dalam suatu perusahaan atau organisasi yang dapat mengukur seberapa besar tingkat kemampuan pelaksanaan-pelaksanaan tugas organisasi dalam rangka pencapaian tujuan.

Perusahaan yang sukses memandang karyawannya sebagai asset, bukan hanya sekedar faktor produksi yang memerlukan biaya. Perusahaan melihat dan menganggap karyawan sebagai asset yang harus dikembangkan agar dapat menciptakan nilai bagi perusahaan. Dengan adanya perilaku pemimpin seperti diuraikan tersebut diatas maka perusahaan memperoleh komitmen dari karyawannya sekaligus meningkatkan nilai karyawan tersebut, baik bagi perusahaan maupun diri karyawan sendiri. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap perusahaan akan memberikan kontribusi terhadap peningkatan produktivitas, pengurangan biaya , dan peningkatan kualitas ; keunggulan bersaing yang sangat sulit untuk diperoleh sekaligus. Selain itu karyawan yang memiliki komitmen bisa beradaptasi dengan mudah terhadap visi dan misi perusahaan serta berbagai perubahan, sehingga membantu menciptakan harmoni dalam perusahaan.

Dalam setiap perusahaan komitmen karyawan merupakan salah satu bagian yang penting dalam pencapaian tujuan. Komitmen karyawan bisa saja mengalami penurunan namun bisa juga mengalami peningkatan. Penyebab komitmen itu turun karena merasa tidak percaya terhadap perusahaan, akan tetapi komitmen juga dapat meningkat kerana karyawan merasa nyaman pada posisinya dan percaya terhadap perusahaan tersebut. Setiap karyawan harus memiliki komitmen dalam dirinya sendiri untuk bekerja dengan baik agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan serta tujuan perusahaan.

Komitmen karyawan menentukan berhasil tidaknya tujuan yang hendak dicapai oleh suatu perusahaan. Dengan adanya komitmen karyawan terhadap perusahaan membuat karyawan merasa mempunyai tanggung jawab besar dan bersedia memberikan segala kemampuannya sehingga timbul rasa memiliki terhadap perusahaan. Dengan demikian jika masing-masing karyawan dalam perusahaan memiliki komitmen yang tinggi maka besar kemungkinan keberhasilan atau kesuksesan dapat dicapai. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan akan berdampak pada kelangsungan hidup perusahaan dan karyawannya yang ada didalamnya.

Namun dalam kasus ini pemimpin kurang memperhatikan kekurangan dari perusahaan tersebut, karena saat ini yang masih menjadi kendala karyawan PT Alam Jaya adalah sistem yang masih kurang mendukung, saat sistem belum bisa memenuhi pekerjaan karyawan, mungkin akan menurunkan kinerja dan kualitas pekerjaan di setiap divisi perusahaan.

Kinerja merupakan perilaku manusia dalam suatu organisasi yang memenuhi standar perilaku yang ditetapkan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Dengan kinerja yang baik, maka setiap karyawan dapat menyelesaikan segala beban perusahaan dengan efektif dan efisien sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan

dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Kinerja karyawan sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Peningkatan kinerja karyawan secara signifikan akan direfleksikan dalam kenaikan produktifitas.

Kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan perusahaan karena dukungan dari tiap manajemen yang berupa pengarahan, dukungan sumber daya seperti, memberikan peralatan yang memadai sebagai sarana untuk memudahkan pencapaian tujuan yang ingin dicapai dalam pendampingan, bimbingan, pendidikan dan pelatihan serta pengembangan akan lebih mempermudah penilaian kinerja yang obyektif. Penilaian kinerja yang obyektif akan memberikan umpan balik yang tepat terhadap perubahan perilaku ke arah peningkatan produktivitas kinerja yang diharapkan.

Dari hasil wawancara penulis dengan beberapa karyawan bahwa PT. Alam Jaya Surabaya senantiasa melakukan penilaian untuk mengukur kinerja karyawannya dengan perilaku pemimpin tersebut menimbulkan kekecewaan

terhadap karyawannya sehingga dapat merusak kinerja karyawan. Gaya seorang pemimpin didalam melakukan kepemimpinan di PT. Alam Jaya Surabaya dengan cara mengatur para bawahannya sesuai dengan keinginannya. Sementara komitmen karyawan juga merupakan variabel penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, hal ini sangat berpengaruh dan akan berdampak pada hasil kinerja dalam mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang, penulis tertarik untuk melakukan observasi dengan judul **"Pengaruh Perilaku Pemimpin dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Alam Jaya Surabaya"**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas maka rumusan masalah yang diambil penulis sebagai berikut :

1. Apakah perilaku pemimpin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Alam Jaya Surabaya ?
2. Apakah komitmen karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Alam Jaya Surabaya ?
3. Apakah perilaku pemimpin dan komitmen karyawan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Alam Jaya Surabaya ?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk mengetahui perilaku pemimpin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Alam Jaya Surabaya.
2. Untuk mengetahui komitmen karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Alam Jaya Surabaya.
3. Untuk perilaku pemimpin dan komitmen karyawan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Alam Jaya Surabaya.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Dalam penelitian ini terdapat beberapa manfaat yang diperoleh, yaitu:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dan diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan masukan kepada pihak yang melakukan penelitian.

2. Bagi STIE Mahardhika Surabaya

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang melakukan penelitian sejenis.

### 3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh perilaku pemimpin dan komitmen karyawan.