

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam menghadapi era pasar bebas yang penuh tantangan yang ketat, parapelaku ekonomi baik di dunia industry maupun dunia usaha terdorong untuk berupaya menjadi yang terbaik dan terdepan. Mereka harus mampu bersaing dengan terus meningkatkan produktivitasnya, efisiensi, efektifitas dan kinerja perusahaan. Hal ini dilakukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaannya.

Dalam setiap perusahaan peranan manusia sangatlah dominan karena melalui peranan manusia tersebut dapat saling bekerja sama atau dengan yang lainnya untuk mencapai tujuan dengan memanfaatkan segala sumber daya yang ada. Manusia yang bekerja dalam sebuah perusahaan, menyumbang kantenaganya baik fisik maupun pikiran dan mendapatkan imbalan atau balas jasa sesuai dengan peraturan atau perjanjian di sebut sebagai karyawan. Karyawan merupakan asset yang paling penting dalam sebuah perusahaan. Karyawan memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan dan keterampilan, serta dorongan untuk maju yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Peranan atasan atau sering disebut pimpinan sangatlah besar bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Dari merekalah muncul gagasan – gagasan baru dan inovatif dalam pengembangan perusahaan. Namun tidak dapat dipungkiri bawahan mereka juga memiliki peranan yang tidak kalah penting, karena bawahan inilah yang akan menjalankan dan melaksanakan gagasan pimpinan yang tertuang dalam setiap keputusan. Baik

tidaknya bawahan melaksanakan tugas mereka tergantung dari pimpinan itu sendiri. Bagaimana seorang pemimpin memberikan pengaruh dan motivasi untuk mempengaruhi para bawahannya melakukan berbagai tindakan sesuai dengan yang diharapkan.

Perkembangan mental karyawan akan mempengaruhi sikap dan semangat mereka dalam bekerja. Pada umumnya setiap perusahaan menginginkan perkembangan mental yang dapat mendukung perbaikan kinerja perusahaan. Ini semua demi terwujudnya apa yang perusahaan ingin capai. Perkembangan mental dan semangat karyawan yang cenderung menurun akan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan. Besarnya dampak yang ditimbulkan oleh penurunan kinerja karyawan menjadi tantangan tersendiri bagi seorang manajer atau pimpinan untuk mengatasi permasalahan tersebut. Budaya organisasi juga sangat berdampak pada perusahaan. PT. Pegadaian Persero yang bergerak di Pegadaian Emas, perlu memperhatikan segala permasalahan terutama mengenai kinerja, budaya organisasi sehingga tidak terjadi hal-hal yang negative.

Kinerja sumber daya manusia atau karyawan dalam suatu perusahaan dapat di pengaruhi oleh berbagai faktor yang di antaranya gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. Dimana gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dapat mempengaruhi perilaku-perilaku karyawan dalam suatu perusahaan.

Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan. Tingkat pencapaian tujuan dan interaksi Antara tujuan dan kemampuan pekerja menurut Gorden dalam Nawawi (2015:63). Dengan definisi tersebut dapat di

katakana bahwa karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan agar dapat tumbuh dan berkembang mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan.

Upaya-upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan selain pengendalian internal gaya kepemimpinan juga perlu di perhatikan. Seorang pemimpin yang ideal harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Seorang pemimpin sangat perlu memperhatikan gaya kepemimpinan dalam memproses mempengaruhi, mengarahkan kegiatan anggota kelompoknya serta mengkoordinasikan tujuan anggota dan tujuan organisasi agar keduanya dapat tercapai.

Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya. Widyatmini dan Hakim (2016:169) mengatakan seorang pemimpin harus melakukan berbagai keahlian, pengalaman, kepribadian dan motivasi setiap individu yang di pimpinnya. Gaya kepemimpinan yang efektif di butuhkan dalam suatu perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja semua karyawan dalam mencapai tujuan yang telah di tetapkan perusahaan.

Selain gaya kepemimpinan, keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya dapat di pengaruhi juga oleh Budaya organisasi. Di mana budaya organisasi merupakan pola, norma, keyakinan, dan nilai-nilai yang berlaku dalam suatu perusahaan. Pola, norma, keyakinan dan nilai tersebut dapat mempengaruhi tindakan atau perilaku sumberdaya manusia atau karyawan yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan sehingga berimplikasi terhadap kinerja

karyawan yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Menurut Schein (2015:12), budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi. Karyawan yang telah memahami nilai-nilai dalam suatu organisasi akan menjadikan nilai tersebut sebagai kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individu dan masing-masing kinerja individu yang baik akan menimbulkan kinerja organisasi atau karyawan yang baik pula.

PT. Pegadaian Persero merupakan lembaga keuangan bukan bank yang memberikan kredit dengan masyarakat dengan cara khusus yaitu hukum gadai. Menurut hukum gadai calon peminjam mempunyai kewajiban untuk menyerahkan hartanya sebagai jaminan kepada pihak pegadaian. Dalam hukum tersebut juga termuat pembelian hak kepada pegadaian untuk melakukan penjualan (lelang) atas jaminan tersebut apabila batas waktu pemberian pinjaman sudah habis dan peminjam tidak menebus jaminannya. Peran pegadaian dalam hal ini adalah pegadian sebagai usaha yang unik, pegadaian diantara lembaga perkreditan lain, pegadaian sebagai jaring pengaman sosial, dan peran pegadaian dalam menggalang ekonomi kerakyatan. Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Persero.**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan penulis mengidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut :

1. Kurang Perhatian atasan kepada bawahan
2. Tidak ada perhatian kepada karyawan yang berprestasi
3. Kurang Inovasi pada saat kerja
4. Masih suka terlambat
5. Kurang kompak dalam pekerjaan

### **C. Pembatasan Masalah**

Karena adanya keterbatasan waktu dan biaya, maka tidak semua diidentifikasi atau diteliti, oleh karena itu masalah penelitian akan dibatasi pada :

1. Gaya kepemimpinan
2. Budaya organisasi
3. Kinerja karyawan

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Persero ?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Persero.?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap

kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Persero. ?

### **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui indikator variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), variable Budaya Organisasi ( $X_2$ ), dan variabel yang dapat mempengaruhi variable Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

### **F. Manfaat Penelitian**

#### 1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini dapat di jadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam perusahaan.

#### 2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dibangun suatu model yang bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepenting anantara lain:

##### a) Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan pengetahuan dan lebih memahami kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

##### b) Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan atau informasi tambahan bagi perusahaan dan pihak-pihak yang berkepentingan di dalam perusahaan dan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk menetapkan kebijakan perusahaan tentang kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

c) Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini di harapkan dapat menjadi sebuah referensi untuk penelitian selanjutnya yang lebih mendalam khususnya dalam kepemimpinan dan budaya organisasi.