

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pada era globalisasi seperti saat ini, persaingan antar perusahaan menjadi semakin tinggi sehingga setiap perusahaan diuntut untuk selalu siap dalam menghadapi perubahan-perubahan yang akan terjadi serta memperbaiki hal-hal terkait agar dapat terus bertahan dan berkembang. Hal-hal yang harus disiapkan adalah segala aspek yang ada dalam perusahaan, khususnya pada aspek sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang paling penting sehingga perlu penanganan dan perlakuan khusus. Sejalan dengan hal tersebut (Aswardi, dkk 2019) mengungkapkan bahwa sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keterampilan, keinginan, pengetahuan, daya, dorongan, dan karya.

Peran sumber daya manusia adalah sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional yang ada dalam perusahaan tersebut agar berjalan sesuai dengan rencana serta memastikan apakah tujuan perusahaan dapat tercapai atau tidak. Kinerja yang baik dari seluruh sumber daya yang ada dalam perusahaan akan memberikan dampak positif dan secara konsisten akan mempermudah perusahaan untuk mencapai tujuan.

Menurut (Nursam 2017), Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan sesuai dengan tanggungjawab serta mencapai hasil yang diharapkan. Kinerja atau prestasi kerja adalah

hasil karya personal dalam suatu organisasi. Sedangkan pendapat lain mengatakan bahwa kinerja merupakan suatu pencapaian persyaratan-persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya akan tercermin dari keluaran yang dihasilkan, baik jumlah maupun kualitas.

Menurut (Masambe, dkk. 2015) Pemimpin atau kepala organisasi akan diakui sebagai pemimpin apabila memiliki pengaruh dan mampu mengarahkan bawahan untuk mencapai suatu tujuan. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang tidak hanya sekedar memimpin, tapi juga mampu menggerakkan organisasinya untuk berubah menjadi lebih baik. Pada kenyataannya, kinerja suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dan budaya organisasi atau pemahaman-pemahaman yang ada seperti norma, sikap, dan keyakinan yang dikembangkan pada organisasi tersebut. Tujuan dari perusahaan atau organisasi merupakan hal yang penting, untuk itu setiap perusahaan harus memperhatikan kepemimpinan dan budaya organisasi yang ada sehingga tercipta iklim kekeluargaan yang dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Peran pemimpin yang dominan dan kemampuan mengambil keputusan yang baik merupakan kriteria utama dalam

menilai efektivitas kepemimpinan dalam Fuadiputra (2014) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok agar mencapai sasaran. Tanpa kepemimpinan yang baik, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan perusahaan tidak akan berjalan sebagaimana mestinya, karena perseorangan bekerja untuk mencapai tujuan pribadi sedangkan perusahaan bergerak untuk mencapai tujuan bersama, sehingga setiap karyawan yang menjadi anggota organisasi akan mempunyai nilai, keyakinan, dan perilaku yang sesuai dengan organisasi. Hasil penelitian Lina (2014) menyatakan

bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan Andayani (2019) yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi serta dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Menurut (Sutrisno, 2018), adalah seperangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan (*beliefs*), asumsi (*assumption*), dan norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh anggota organisasi serta dijadikan pedoman perilaku dalam memecahkan suatu masalah.

Budaya organisasi yang baik akan membawa perusahaan ke arah yang lebih baik. Sebaliknya, budaya organisasi yang buruk akan memberikan dampak yang buruk pula terhadap perusahaan atau organisasi. (Haryanto, dkk. 2022) hubungan yang baik antara manajer dan karyawan adalah kunci dalam menjaga kinerja berkualitas tinggi agar dapat menjaga efisiensi, kualitas produk, dan memaksimalkan profit. Dalam bisnis, sistem ini sering dianggap sebagai *Corporate Culture*, dimana ada dua pribadi yang sama, tidak ada pula budaya organisasi yang identik satu dengan yang lainnya. Oleh karena itu, untuk melihat hubungan antara budaya organisasi dengan suatu kinerja, maka yang menjadi dasar ialah dengan melihat sikap dan perilaku anggota organisasi tersebut. Hasil penelitian dilakukan Rivai (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan Rizal dan Ansori (2020) yang menyatakan bahwa budaya

organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **B. Rumusan Masalah**

- A. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja CV.H.M.Santoso?
- B. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja CV.H.M.Santoso?
- C. Apakah kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja CV.H.M.Santoso?

## **C. Tujuan Penelitian**

- A. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV.H.M.Santoso
- B. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada CV.H.M.Santoso
- C. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada CV.H.M.Santoso

## **D. Kegunaan Penelitian**

- A. Kegunaan teoritis dan akademis

Memberikan tambahan informasi, wawasan serta referensi dilingkungan akademis yang bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan. Selain itu, juga diharapkan dapat memberikan kontribusi teori berupa bukti empiris mengenai pengaruh profitabilitas dan

pengungkapan kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja perusahaan khususnya perusahaan senapan angin di Indonesia untuk penelitian di masa mendatang.

#### B. Kegunaan Praktis

Memberikan gambaran yang dapat bermanfaat secara langsung maupun tidak langsung bagi pemerintah, perusahaan, investor ataupun kreditor sebagaimana kepemimpinan dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan.