

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Salah satu unsur yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Efisiensi adalah hasil dari upaya seseorang atau kelompok di dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara moral, etis, dan legal sambil mematuhi inisiatif dan tanggung jawab mereka sendiri. Efisiensi sangat penting untuk bisnis dan organisasi, serta untuk personel.

Seseorang dapat berkembang menjadi seorang pemimpin dengan tindakan yang konsisten, yang memberi mereka kemampuan untuk mempengaruhi anggota tim yang mereka kelola dan membantu bisnis mencapai tujuannya. Karena itu, interaksi antara pemimpin dan pengikut adalah proses kepemimpinan. Terlepas dari keterkaitan pemimpin dan pengikut, pemimpin sering mengambil inisiatif untuk membangun, berkomunikasi, dan menjunjung tinggi koneksi untuk mencapai tujuan perusahaan, yang dinyatakan dalam visi, tujuan, rencana, dan strategi organisasi.

Kompetensi adalah elemen lain yang mempengaruhi seberapa baik kinerja karyawan selain gaya kepemimpinan. Kompetensi disebut sebagai prestasi. Kesuksesan tergantung pada kemampuan, sikap, dan perbuatan seseorang. Kompetensi adalah kualitas pengetahuan, keterampilan, tingkah laku, dan pengalaman dalam berhasil melakukan suatu aktivitas atau fungsi tertentu. Melalui konseling, manajemen kerja dan program, kompetensi dapat diukur secara objektif dan dikembangkan lebih

lanjut sumber daya manusia. Kompetensi tidak hanya terdiri dari pengetahuan dan keterampilan. Pengetahuan spesialis adalah keterampilan spesialis yang sangat kompleks. Ketika keterampilan, sikap, dan tindakan karyawan tinggi dalam kaitannya dengan pekerjaan mereka sendiri, maka dapat diprediksi bahwa perilaku mereka sendiri berkontribusi secara signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Selain gaya kepemimpinan dan kompetensi, budaya kerja juga erat kaitannya dengan nilai kerja dan luasnya budaya kerja. Oleh karena itu, secara signifikan mempengaruhi sikap dan perilaku di tempat kerja dan dapat memotivasi individu untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas untuk mencapai tujuan. peran perusahaan dan tujuan pribadi dalam meningkatkan kualitas diri sendiri.

Budaya kerja pada hakekatnya adalah sistem nilai yang disetujui atau dihasilkan secara organisasional yang berfungsi sebagai pedoman perilaku kita dalam mencapai tujuan perusahaan. Misalnya, cita-cita budaya tempat kerja menunjukkan betapa intensnya itu. tingkat kepatuhan dan penerimaan budaya tempat kerja oleh karyawan.

Efisiensi merupakan contoh slogan dalam program aksi atau kebijakan yang dilakukan sejalan dengan tujuan yang telah ditetapkan dalam mencapai tujuan, sasaran, visi, dan tujuan perusahaan yang telah dituangkan dalam rencana strategis organisasi. Ketika individu atau kelompok karyawan memiliki kriteria atau standar keberhasilan sebagai titik pengukuran yang ditentukan, kinerja dapat dikenali dan dipantau. Tetapi

sebuah bisnis atau organisasi hanya dapat diakui jika diukur keberhasilannya.

Efisiensi karyawan menurut Mangkunegara (2017) adalah perbandingan hasil keterlibatan tenaga kerja per satuan waktu. Salah satu aspek yang dapat memberdayakan, memimpin, membimbing, dan mendorong orang untuk bekerja lebih sukses adalah penggunaan gaya kepemimpinan yang tepat oleh seorang manajer untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal.

Supervisor memiliki dampak langsung pada efektivitas organisasi, etos kerja, kepuasan kerja, keselamatan, dan kualitas hidup di tempat kerja. Kemampuan manajemen dan kepemimpinan merupakan Keberhasilan seorang pemimpin organisasi tergantung pada anggotanya. Akibatnya, manajer harus terus berhubungan dengan anggota staf mereka untuk mempelajari pendapat mereka tentang bisnis. Disposisi manajer berdampak pada bagaimana tim dalam organisasi berkembang dan seberapa banyak kemajuan yang dibuat, yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas staf.

PT. GREN MITRA BANGUNAN adalah salah satu super brand untuk bahan bangunan, mulai dari bahan dasar hingga bahan finishing dan perlengkapan desain. PT. GREN MITRA BANGUNAN, memiliki kepemimpinan yang buruk, masih banyak pegawai yang sering mangkir tanpa alasan dan tidak ada tindak lanjut. Kurangnya disiplin karyawan yang ketat merusak kinerja karyawan yang lemah. Hal lain berkaitan dengan budaya kerja PT. GREN MITRA BANGUNAN.

Dalam konsep manajemen, di mana tujuan dicapai melalui kinerja karyawan, berbagai gaya dan tipe manajemen disajikan. Ini memiliki pengaruh besar pada kontrol proses selanjutnya dan dapat menginspirasi karyawan dan sebaliknya. Konsep Penelitian “Bagaimana pengaruh gaya manajemen kompetensi dan budaya kinerja karyawan di PT.GREN MITRA BANGUNAN?” Memahami bagaimana gaya kepemimpinan memengaruhi kinerja dan efektivitas staf adalah tujuan dari kompetensi ini. selanjutnya untuk mendapatkan bagaimana budaya tempat kerja mempengaruhi kinerja personel.

Mempertimbangkan permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Gren Mitra Bangunan Kabupaten Banyuwangi”**.

B. Rumusan masalah

Berikut adalah rumusan masalah untuk penelitian ini berdasarkan latar belakang masalah di atas :

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan PT.Gren Mitra Bangunan?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi dan budaya kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT.Gren Mitra Bangunan?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi dan budaya kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Gren Mitra Bangunan?

4. Gaya kepemimpinan, kompetensi dan budaya kerja manakah yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan di PT. Gren Mitra Bangunan?

C. Tujuan Penelitian

Selanjutnya adalah tujuan penelitian untuk mengetahui rumusan masalah sebelumnya :

1. Untuk mendeskripsikan pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Gren Mitra Bangunan.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi dan budaya kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Gren Mitra Bangunan.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi dan budaya kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Gren Mitra Bangunan.
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kompetensi dan budaya kerja yang dominan terhadap kinerja karyawan PT. Gren Mitra Bangunan.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini memiliki dua jenis tujuan penelitian, yaitu sebagai berikut :

1. Kegunaan Akademis

Akademis merupakan manfaat penelitian bagi pengembangan ilmu. ada satu jenis kegunaan akademis yaitu :

- a. Bagi Pengembangan Ilmu Utilitas akademik adalah alat komparatif untuk penelitian. Diharapkan penelitian ini bermanfaat dalam pengembangan disiplin ilmu khususnya dalam disiplin manajemen operasional sumber daya manusia.

2. Kegunaan Praktis

Manfaat yang nantinya dapat digunakan oleh pihak perusahaan. Ada beberapa jenis kegunaan Praktis yaitu :

- a. Untuk peneliti

Penggunaan praktis dari penelitian adalah dalam berbagi dan referensi ide. Selain itu, data di bidang manajemen sumber daya manusia (SDM) mungkin ditawarkan. Faktor-faktor yang diteliti dengan seksama meliputi bagaimana kinerja karyawan di PT. Green Mitra Gedung dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, keterampilan, dan budaya kerja.

- b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini mencoba memberikan gambaran tentang fungsi kepemimpinan untuk kepentingan organisasi, khususnya manajemen sumber daya manusia. Sehingga dapat membantu dalam memproses dan melaksanakan aktivitas staf, menjadikannya berharga untuk pengambilan keputusan manajemen dan meningkatkan kinerja karyawan.

- c. Untuk penyelidikan lebih lanjut

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman untuk penelitian selanjutnya di bidang tersebut dan dapat diperluas.