

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Untuk memiliki keunggulan bersaing, organisasi pada setiap perusahaan dituntut untuk lebih profesional dan berkinerja lebih baik. Perubahan-perubahan pesat pada kondisi ekonomi secara keseluruhan menuntut agar organisasi memiliki keunggulan bersaing baik dalam hal kualitas produk, pelayanan, biaya maupun sumber daya manusia yang profesional. Menurut Hariandja (2007), Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal atau biaya. Oleh karena itu SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Dibutuhkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas yang mampu dan mau melakukan hal-hal yang melampaui tuntutan standar dari organisasi. Selain SDM yang berkualitas, kepemimpinan dan iklim organisasi dalam suatu organisasi pun harus diperhatikan.

Menurut Pradityo (2013), Keberhasilan seorang pemimpin sangat ditentukan oleh kepemimpinannya, meliputi kemampuan dan interaksi sesama pemimpin, bawahan dan atasan. Kepemimpinan seseorang akan sangat mempengaruhi cara pengambilan keputusan dan kinerja dari suatu organisasi yang dipimpinnya. Setiap pemimpin akan memperlihatkan kepemimpinannya ke dalam situasi tertentu yang dapat dimunculkan lewat ucapan, sikap dan tingkah laku yang dirasakan oleh dirinya sendiri maupun orang lain. Menurut Yehezkiel dan Anggraeny (2013), Kepemimpinan merupakan hal yang

penting untuk memberikan pengarahan kepada pegawai. Dalam era saat ini yang serba terbuka, dibutuhkan kepemimpinan yang memberdayakan. Kepemimpinan yang memberdayakan akan memberikan kenyamanan kepada pegawai untuk bekerja lebih giat. Kepemimpinan tersebut akan menumbuhkan kepercayaan kepada pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Di samping itu, kemampuan pimpinan dalam menggerakkan dan memberdayakan pegawainya akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Perubahan lingkungan dan teknologi yang cepat meningkatkan kompleksitas tantangan yang dihadapi oleh organisasi, hal ini menimbulkan kebutuhan organisasi terhadap pemimpin yang dapat mengembangkan usaha-usaha bawahan dengan kekuasaan yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi.

Iklm organisasi dapat dikatakan sebagai lingkup organisasi (Pradityo, 2013). Iklm organisasi menunjuk pada gaya material yang mempengaruhi pandangan anggota mengenai nilai dan tujuan organisasi. Menurut Murniaty (2013), perusahaan harus menciptakan iklm organisasi yang sehat di dalam organisasi agar karyawan dapat bekerja secara optimal. Hal yang menjadi kunci bagi organisasi/perusahaan dalam menjalankan bisnis dan perdagangan adalah pemanfaatan sumber daya manusia yang efektif dan terarah. Iklm organisasi penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya. Iklm ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun dan dihargai oleh organisasi.

Menurut Harjana (2007), Iklm Organisasi adalah persepsi tentang kualitas lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan. Model-model pemahaman

yang dikembangkan oleh para peneliti seperti Litwin-Stringer, Forehand dan Campbell memberikan gambaran bahwa pada dasarnya iklim organisasi adalah kualitas manusiawi dari lingkungan kerja sehari-hari, khususnya interaksi dan sikap yang berlangsung antara atasan dengan bawahan. Stinger (Wirawan, 2007) mendefinisikan bahwa iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja organisasi. Menurut Murniaty (2013) iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relative terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi dan mempengaruhi perilaku mereka serta dapat digambarkan dalam satu (1) set karakteristik atau sifat organisasi. Persepsi seseorang terhadap apa yang diberikan oleh organisasi serta dasar penentuan sikap dan tingkah laku anggota merupakan alasan penting agar iklim organisasi dapat dibentuk.

Iklim organisasi juga seringkali diartikan sebagai suatu variabel yang sangat menentukan dalam pencapaian tujuan organisasi. Sebagaimana masyarakat yang memiliki budaya, suku yang memiliki adat istiadat dan pantangan yang mengatur bagaimana masing-masing anggota suku bertindak baik dengan anggota suku lainnya maupun dengan orang lain di luar sukunya, maka suatu organisasi juga memiliki iklim yang mengatur bagaimana anggotanya bersikap.

Maka dari itu, kepemimpinan dan iklim organisasi yang baik dan sesuai dengan organisasi dapat menunjang kinerja para anggotanya. Kinerja apabila dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda (*noun*), maka pengertian

performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Aini, 2014). Kinerja karyawan merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan pekerjaan yang dicapai seseorang atau karyawan untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Oleh karena itu pencapaian tujuan perusahaan sepenuhnya tergantung kepada faktor sumber daya manusia yang dapat memberikan kinerja yang tinggi bagi perusahaan. Menurut John Whitmore (dalam Pradityo, 2013) mengartikan kinerja sebagai standar tertinggi yang ditentukan oleh dirinya sendiri. Standar yang melampaui apa yang diminta atau diharapkan orang lain. Jadi kinerja merupakan ekspresi potensi yang dimiliki seseorang. Dalam hal ini yang dimaksud orang lain merupakan pimpinan perusahaan. Kinerja yang tinggi artinya setiap individu memberikan segala kemampuan dan potensi yang dimiliki serta adanya kesadaran bahwa kemajuan dari organisasi adalah juga untuk kepentingan mereka, maka tujuan organisasi akan lebih cepat tercapai. Maka dari itu kepemimpinan juga mempengaruhi kualitas kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat replikasi dari penelitian Murniaty (2013). Yang membedakan penelitian ini dengan penelitian terdahulunya adalah objek penelitian yang berbeda yaitu pada penelitian ini

melakukan penelitian di Baso Boedjangan Abdul Rahman Saleh. Penelitian ini pun menambahkan satu variable independen yaitu kepemimpinan.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah dipaparkan, penelitian ini bermaksud menguji pengaruh kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan. Berikut merupakan rumusan masalah dari penelitian ini.

1. Apakah kepemimpinan Baso Boedjangan cabang Abdul Rahman Saleh berpengaruh terhadap kinerja karyawannya?
2. Apakah iklim organisasi Baso Boedjangan cabang Abdul Rahman Saleh berpengaruh terhadap kinerja karyawannya?
3. Apakah kepemimpinan dan iklim organisasi Baso Boedjangan cabang Abdul Rahman Saleh berpengaruh terhadap kinerja karyawannya?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari latar belakang yang telah dipaparkan penelitian ini bermaksud menguji pengaruh kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan di Baso Budjangan cabang Abdul Rahman Saleh. Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepemimpinan pada Baso Boedjangan cabang Abdul Rahman Saleh.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh iklim organisasi pada Baso Boedjangan cabang Abdul Rahman Saleh.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepemimpinan dan iklim organisasi pada Baso Boedjangan cabang Abdul Rahman Saleh.

1.4 Kegunaan Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi akademisi

Sebagai bahan referensi acuan mengenai keterkaitan kepemimpinan dan iklim organisasi dengan kinerja karyawan untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat bagi praktisi bisnis

Diharapkan dapat mengupayakan cara-cara bagi perusahaan untuk memberikan kepuasan kerja pada karyawan dengan kepemimpinan yang sesuai dan iklim organisasi yang sehat di dalam perusahaan sehingga dapat meningkatkan efektifitas dan kinerja dari perusahaan sehingga perusahaan dapat bertahan dalam persaingan yang kompetitif.

3. Bagi Penulis

Sebagai bahan masukan penelitian dengan topik yang sama pada waktu yang akan datang dan sebagai syarat untuk mendapatkan gelar sarjana ekonomi di Universitas Kristen Maranatha Bandung