

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) merupakan kesepakatan negara-negara ASEAN untuk mentransformasikan kawasan ASEAN menjadi suatu kawasan di mana terdapat aliran bebas barang, jasa, investasi dan tenaga kerja terampil serta aliran modal yang lebih bebas, dituangkan di dalam ASEAN Charter (Piagam ASEAN) sebagai landasan legal dan konstitusional. Dan pada kenyataannya Indonesia kini telah memasuki MEA dimana tentunya akan menambah banyak variasi – variasi kegiatan ekonomi yang akan dilakukan perusahaan – perusahaan diseluruh dunia yang khususnya berada di kawasan Asia Tenggara. Dengan diberlakukannya MEA , seluruh negara dikawasan Asia Tenggara bebas untuk menyalurkan maupun menawarkan produk – produknya ke negara lain dalam lingkup ASEAN. Indonesia harus mempersiapkan diri agar tidak menjadi sasaran masuknya produk – produk dari negara anggota ASEAN yang siap bersaing dengan produk dalam negeri. Dengan kata lain selain menghadapi dengan percaya diri bahwa bangsa Indonesia mampu dan menjadi lebih baik perekonomiannya dalam keikutsertaan Masyarakat Ekonomi ASEAN.

Sejalan dengan perkembangan globalisasi , pasar yang merupakan salah satu aspek penting dan faktor kunci bagi industri farmasi menjadi sangat kompleks ,

dinamis , dan sulit diprediksi. Hal ini disebabkan pola pasar yang terjadi di industri farmasi berbeda dengan pola pasar pada indsutri lainnya, dimana obat – obatan yang peredarannya diatur secara ketat sehingga dalam pemasarannya industri farmasi harus melakukan pemasaran sesuai dengan regulasi yang berlaku. Industri farmasi merupakan industri yang membutuhkan teknologi yang tinggi sangat dipengaruhi oleh globaliasi , oleh karena itu industri farmasi harus mampu menghadapi tantangan global dengan sangat baik. Terdapat ungkapan *think globally , act locally* menjadi kata kunci bagi industri farmasi dalam menghadapi persaingan , sehingga sebelum menguasai pasar global maupun regional , industri farmasi harus memiliki kekuatan internal yang kuat untuk bertahan dalam era globalisasi , terutama dalam menghadapi MEA yang telah terjadi pada saat ini.

Untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi tersebut , diperlukannya sumber daya. Sumber daya – sumber daya tersebut antara lain sumber daya modal , sumber daya alam dan sumber daya manusia. Meski pun industri farmasi memerlukan sumber daya alam yang baik serta sumber daya modal yang banyak namun sumber daya manusia lah yang terpenting diantara sumber daya yang ada. Karena sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. (Al-Maqassary,2015:1). Douglas (dalam Al-Maqassary,2015:1) menjelaskan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi.

Kinerja karyawan menurut Sabit *et al* (2012) (dalam Arimbawa dan Dewi,2013:1695; Al-Maqassary,2015:1) , merupakan elemen penting dari setiap organisasi dan faktor yang paling penting bagi keberhasilan organisasi dan kinerjanya. Perombakan untuk perbaiki kinerja sangat diperlukan organisasi untuk mencapai hasil yang maksimal. Chay *et al* (Hamid dan Waheed,2011) dalam (Arimbawa dan Dewi,2013:1695) menyatakan , apabila organisasi fokus pada kegiatan pengembangan karyawan, maka akan membantu dalam meningkatkan keterampilan karyawan.

Variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Kekuatan internal dalam organisasi adalah bagaimana gaya kepemimpinan dalam organisasi tersebut agar mampu meningkatkan kinerja karyawan dari industri tersebut dengan lebih efektif dan efisien. Efektif berarti keselarasan antara apa yang sudah direncanakan dengan hasil yang didapat, sedangkan efisien berarti mampu memproduksi suatu output tertentu dengan menggunakan sumber daya yang ada seminimal mungkin. Kepemimpinan menurut Robbins (2003) dalam Wibowo (2015:280) memberikan definisi kepemimpinan sebagai kemampuan memengaruhi suatu kelompok menuju pada pencapaian tujuan. Sumber dari pengaruh mungkin bersifat formal, seperti yang diberikan pada jabatan manajerial dalam organisasi. Greenberg dan Baron (2003) dalam Wibowo (2015:280) memberikan definisi kepemimpinan sebagai proses di mana satu individu memengaruhi anggota kelompok lain menuju pencapaian tujuan kelompok atau organisasional yang didefinisikan. Sedangkan pemimpin adalah individu dalam kelompok atau organisasi yang paling berpengaruh terhadap orang lain.

Veithzal Rivai, (2004) (dalam Rahmanto , Indrawati, dan Agustiningrum,2012 : 1; Sudaryono (2014:312), berpendapat bahwa gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja pada orang yang berada di bawahnya. Menurut Suwatno dan Priansa (2011) (dalam Arimbawa dan Dewi 2013:1697), pola perilaku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pengikut. Pemimpin yang baik bisa memberikan contoh yang baik bagi para bawahannya dalam melakukan semua pekerjaannya. Indrawati (2011) (dalam Arimbawa dan Dewi 2013:1697), seorang pemimpin yang handal adalah orang yang mampu melaksanakan fungsi – fungsi manajemen secara berkesinambungan dan saling keterkaitan pemimpin tanggung jawab besar terhadap organisasi yang dipimpinnya. Beberapa peneliti sebelumnya menunjukkan bagaimana variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Rahmanto , Indrawati, dan Agustiningrum (2012) , Arimbawa dan Dewi (2013) , Putra (2015) dan Rafting (2015) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan yang terhadap kinerja karyawan.

Variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Menurut Ramdani , Sulaeman dan Mulyadi (2012:944) Sumber daya yang telah tersedia jika tidak dikelola dengan baik maka tidak akan memperoleh tujuan yang telah direncanakan , sehingga pada hakikatnya budaya organisasi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan internal organisasi

karena keragaman budaya yang ada dalam suatu organisasi sama banyaknya dengan jumlah individu yang ada di dalam organisasi. (Sudaryono,2014:36) . Budaya organisasi mempunyai perang yang sangat penting dalam upaya mencapai tujuag organisasi. Karena merupakan sebuah kebiasaan – kebiasaan yang terjadi dalam suatu organisasi yang mewakili norma – norma perilaku yang diikuti oleh semua anggota organisasi. Budaya organisasi merupakan sebuah sistem penyebaran kepercayaan dan nilai – nilai yang berkembang dalam suatu organisasi yang dapat mengarahkan perilaku para anggotanya. Budaya organisasi juga dapat menjadi suatu instrument keunggulan kompetitif yang utama , yaitu bila budaya organisasi dapat mendkung strategi organisasi dan bila budaya organisasi dapat menjawab maupun mengatasi tantangan lingkungan secara cepat dan tepat. Beberapa peneliti sebelumnya menunjukkan bagaimana variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Ramdani , Sulaeman , dan Mulyadi (2012) , Putra (2012) , Arimbawan dan Dewi (2013) dan Al-Maqassary (2015) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan yang terhadap kinerja karyawan.

Tulisan ini merupakan replikasi dari jurnal “Pengaruh Budaya Organisasi , Gaya Kepemimpinan , dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Jimbaran Puri Bali” . Dalam penulisan ini terdapat pengurangan variabel dan berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Otto *Pharmaceutical Industries*”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas , maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT *Otto Pharmaceutical Industries* ?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT *Otto Pharmaceutical Industries* ?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT *Otto Pharmaceutical Industries* ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT *Otto Pharmaceutical Industries* .
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT *Otto Pharmaceutical Industries* .
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT *Otto Pharmaceutical Industries*.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan atau organisasi.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil ini dapat diharapkan dapat dibangun suatu model yang bermanfaat bagi pihak – pihak yang berkepentingan antara lain:

1. Bagi Peneliti

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

2. Bagi Perusahaan

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

3. Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan

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