

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Perusahaan dapat mencapai suatu keberhasilan yaitu dengan adanya pengaruh kinerja individu karyawannya. Seorang pemimpin yang baik tahu bagaimana menyalurkan optimisme dan ilmunya agar pegawai bisa melakukan pekerjaan dengan baik. Pemimpin harus memiliki kemampuan untuk memengaruhi dan memotivasi pekerjaan orang lain, dan melakukan sesuatu untuk tujuan bersama. Dengan kata lain, manajemen termasuk proses pengaruh dalam menentukan tujuan perusahaan, untuk mendorong perilaku karyawan untuk mencapai tujuan, mempengaruhinya meningkatkan kelompok, dan budaya (Jayanti & Wati, 2020).

Keberhasilan seorang pemimpin sangat ditentukan oleh kepemimpinannya, termasuk keterampilan dan interaksi pemimpin, bawahan, dan atasan. Kepemimpinan seorang individu memiliki dampak yang signifikan terhadap pengambilan keputusan dan kinerja organisasi yang dipimpinnya (Jayanti & Wati, 2020). Setiap pemimpin menampilkan kualitas kepemimpinan dalam situasi tertentu yang dapat dipelihara dengan kata-kata, sikap, dan perilaku yang mereka atau orang lain kenal.

Kepemimpinan merupakan suatu usaha dari seorang pemimpin untuk dapat merealisasikan tujuan individu ataupun tujuan organisasi (Sutarto, 2013). Secara umum kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memberikan motivasi perilaku untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki individu, kelompok dan budayanya, serta mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa yang dialami, memelihara hubungan kerjasama dalam kelompok ataupun luar kelompok (Sutarto, 2013).

Faktor perilaku kepemimpinan yang ada dapat menentukan baik buruknya kinerja karyawan, mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang diinginkan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang, yang bisa disebut dengan kepemimpinan. Sebaliknya apabila perilaku kepemimpinan tidak sesuai dengan karakteristik karyawan dan tugas yang ada, akan membuat kinerja karyawan menurun dan menyebabkan karyawan tidak bersungguh-sungguh dalam berkerja. Hal ini tentu saja perlu mendapatkan perhatian khusus karena berhubungan dengan kegiatan.

Iklm organisasi merupakan kumpulan dan model dari lingkungan yang menentukan munculnya motivasi dan menitikberatkan pada persepsi-persepsi itu masuk akal atau dapat dievaluasi, sehingga memiliki pengaruh langsung pada kinerja anggota organisasi (Wirawan, 2008). Iklim organisasi penting karena itu adalah persepsi seseorang tentang apa yang disediakan oleh organisasi berfungsi sebagai dasar untuk menentukan perilaku anggota berikutnya, karenanya iklim organisasi ini merupakan keadaan dari ciri-ciri yang terjadi di lingkungan pekerjaan dianggap mempengaruhi perilaku orang-orang yang terlibat lingkungan organisasi. Jadi disini iklim organisasi adalah iklim kerja yang menjadikan persepsi karyawan PT Harvestama Berkah Abadi atas apa yang sedang atau sedang terjadi lingkungan internal perusahaan secara teratur, yang mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan yang akan menentukan kinerja di perusahaan.

Peran sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangat penting untuk kemajuan perusahaan tersebut. Setiap potensi yang dimiliki pada sumber daya manusia harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang maksimal. Untuk menjadi seorang pemimpin, perusahaan harus mampu memadukan

pemahaman atau pandangan karyawan dan pemimpin untuk mencapai tujuan perusahaan antara lain mengembangkan pola pikir kerja yang baik dengan dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya.

Kinerja merupakan tindakan dan hasil kerja yang dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu (Kasmir, 2019). Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang diperoleh dari partisipasi pegawai. Hal ini dapat berdampak positif atau negatif terhadap pelaksanaan tugas dan tanggung jawab tergantung pada kondisi dan durasi yang ditentukan.

Karyawan adalah semua orang yang bekerja dengan cara menjual tenaganya (fisik dan mental) kepada suatu perusahaan dan menerima imbalan sesuai dengan kesepakatan (Hasibuan, 2007). Karyawan merupakan asset terpenting dalam sebuah perusahaan. Mereka adalah manusia profesional yang bekerja tanpa lelah untuk memajukan perusahaan.

Manajemen kinerja karyawan merupakan proses internal yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang dapat memberikan hasil kerja terbaik bagi karyawan meliputi proses secara umum, seperti merumuskan visi dan misi, meninjau, mengevaluasi kinerja, dan mengenali manajemen strategi SDM. Dalam meningkatkan kinerja karyawan yang dilaporkan secara berkala dalam program kerja, maka perusahaan harus dapat melakukan penilaian yang efektif dalam hal prosedur dan kegiatan untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi pertumbuhan produktivitas adalah kinerja karyawan, dimana kinerja karyawan ini merupakan rangkaian penilaian yang dilakukan oleh karyawan ini dapat memiliki panduan atau indikator produktivitas

yang mengukur tingkat perusahaan. Pertumbuhan dan peningkatan program kerja karyawan, melihat evaluasi kinerja karyawan yang digunakan dalam perusahaan, yang dapat mempengaruhi hubungan kerja dalam perusahaan dan mengarahkan hubungan ke integrasi dan kerja tim, yang meningkatkan kemampuan karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan melalui kepegawaian, perencanaan, keterampilan dan pengembangan karir karyawan yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas.

PT. Harvestama Berkat Abadi/BALANS merupakan perusahaan manufaktur di bidang kecantikan dan kesehatan. Perusahaan ini memproduksi minuman fiber yang bermanfaat untuk melancarkan pencernaan. PT. Harvestama Berkat Abadi/BALANS berdiri sejak tahun 2021. Pendiri dari perusahaan ini adalah Roby, Henny Citra, Remon, dan dr. Feni Nugraha, MARS, M.Gizi, Sp.GK yang merupakan seorang dokter spesialis gizi.

Menurut beberapa karyawan peneliti menemukan adanya permasalahan terkait bagaimana seorang pemimpin dari perilaku dan iklim organisasi akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Peneliti tertarik pada masalah dalam PT. Harvestama Berkat Abadi/BALANS

Maka dari itu peneliti mengambil judul **“Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Harvestama Berkat Abadi/BALANS”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, muncul pertanyaan oleh penulis sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Harvestama Berkat Abadi/BALANS?
2. Apakah ada pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Harvestama Berkat Abadi/BALANS?
3. Apakah ada pengaruh perilaku kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap karyawan di PT Harvestama Berkat Abadi/BALANS?

### 1.3 Tujuan Penelitian

1. Penelitian bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Harvestama Berkat Abadi/BALANS
2. Penelitian bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Harvestama Berkat Abadi/BALANS
3. Penelitian bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh perilaku kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Harvestama Berkat Abadi/BALANS

### 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini bagi penulis adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Dengan melakukan penelitian ini, penulis dapat menambah pengalaman, pemahaman, dan pengetahuan, serta menerapkan dan mensosialisasikan teori-teori yang berasal dari penelitian.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini bisa menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk lebih mementingkan pengaruh Perilaku Kepemimpinan dan Iklim Organisasi terhadap kinerja karyawan.

### 3. Bagi Pembaca

Untuk menjadi bahan acuan dan pembelajaran referensi bagi pembaca yang akan melakukan penelitian pengaruh Perilaku Kepemimpinan dan Iklim Organisasi terhadap kinerja karyawan.

## 1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang mencari hubungan sebab akibat. Menurut Sugiyono (2018 : 13) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan data konkret, data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

Jadi penelitian ini memiliki dua variabel yaitu variabel bebas (variabel yang mempengaruhi) dan variabel terikat (dipengaruhi). Untuk menganalisis variabel bebas (X) yang terdiri dari variabel perilaku kepemimpinan dan iklim organisasi, sedangkan dalam variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Sehingga analisis regresi digunakan dalam hal ini. Untuk belajar teknik linear berganda, metode ini memungkinkan pengujian hipotesis bahwa terdapat pengaruh secara parsial dan simultan antara variabel bebas (X) yaitu perilaku kepemimpinan (X1) dan iklim organisasi (X2) terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan.

## 1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

### **BAB I            Pendahuluan**

Bab ini mengandung penjelasan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, dan sistematika penulisan dari skripsi ini yang dibuat oleh penulis.

## **BAB II Tinjauan Pustaka**

Bab ini berisi kerangka konseptual yang terdiri dari beberapa konsep, penelitian yang relevan yang dilakukan untuk mendapatkan hasil yang valid sesuai dengan judul dan tujuan peneliti, kerangka berpikir, dan hipotesis. Pada bab ini penulis akan menjelaskan teori yang berkaitan dengan judul penelitian. Lalu kerangka pemikiran sebagai gambaran dari kerangka konseptual agar mudah dipahami.

## **Bab III Metode Penelitian**

Bab ini menjelaskan mengenai jenis penelitian, populasi, sampel, *sampling* penelitian, sumber data, variabel, skala pengukuran data, Teknik pengumpulan data, dan analisis data.

## **Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Bab ini merupakan hasil penelitian dan pembahasan, yang meliputi deskripsi objek penelitian yang muncul sebagai hasil analisis, serta pembahasan mendalam tentang temuan dan penjelasan hasil penelitiannya.

## **Bab V Penutup**

Bab ini berisi kesimpulan penelitian dan saran dari penulis mengenai permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini.