

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sebagai pelaksana seluruh kegiatan di dalam perusahaan, sumber daya manusia termasuk dalam salah satu faktor terpenting yang harus dimiliki oleh sebuah perusahaan, karena sumber daya manusia berkaitan dengan kualitas sebuah perusahaan. Sehingga setiap perusahaan dituntut untuk selalu memperbaiki hal-hal yang terkait dalam setiap perusahaan khususnya sumber daya manusia demi perkembangan perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia pada setiap perusahaan harus diperhatikan agar senantiasa terjaga baik kesehatan, kompensasi maupun kinerja sumber daya manusia didalam perusahaan.

Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan. Tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja menurut Gordon dalam Nawawi (2006). Dengan definisi tersebut dapat dikatakan bahwa karyawan merupakan pemegang peranan penting dalam menjalankan segala aktifitas perusahaan agar dapat tumbuh dan berkembang mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan dan mencapai tujuan perusahaan.

Budaya organisasi sendiri merupakan pola, norma, keyakinan dan nilai-nilai yang berlaku dalam sebuah perusahaan. Aspek inilah yang akan mempengaruhi tindakan atau perilaku karyawan dalam suatu organisasi. Sehingga berimplikasi terhadap kinerja karyawan.

Selain budaya organisasi, peran kepemimpinan juga sangat dibutuhkan, pemimpin yang ideal harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik dan juga harus memperhatikan gaya kepemimpinannya dalam proses mempengaruhi, mengarahkan, serta mengkoordinasikan kegiatan yang dilakukan untuk mencapai sebuah tujuan organisasi. Bagaimanapun juga, gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang mampu memberikan motivasi kepada karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Berbagai macam gaya kepemimpinan seorang pemimpin dan budaya suatu perusahaan pastinya akan diarahkan dan digunakan untuk kepentingan bersama yaitu kepentingan anggota dan perusahaan dan juga demi kepentingan untuk mencapai suatu tujuan.

Bandar Udara Internasional Lombok merupakan salah satu bandar udara yang berlokasi di kabupaten Lombok Tengah. Bandar udara ini dioperasikan oleh PT Angkasa Pura dan di buka oleh pertama kali pada tanggal 1 oktober 2011 untuk menggantikan fungsi dari Bandara Selaparang Mataram. Sumber daya manusia yaitu pegawai yang bekerja di kantor tersebut rata-rata sebagian berasal dari lombok.

Salah satu perusahaan di Bandar Udara Internasional Lombok adalah PT. Gapura Angkasa. Sebagai lembaga pelayanan publik harus selalu

memberikan pelayanan yang prima terhadap masyarakat, melalui pelayanan dan fasilitas yang baik dan memberikan kenyamanan bagi penumpang. Sehingga para karyawan harus mempunyai kinerja yang baik dalam melayani penumpang agar penumpang merasa puas.

Adapun fenomena-fenomena yang terjadi mengenai gaya kepemimpinan berdasarkan pengamatan penulis adalah pimpinan kurang intensif dalam memberikan pengarahan terhadap bawahan serta pemimpin yang jarang berada di kantor. Ketidakintensifan tersebut akan menurunkan motivasi dan kedisiplinan dalam bekerja sehingga memberikan dampak terhadap kinerja yang tidak optimal. Slamet (1991) mengungkapkan bahwa tugas pimpinan tidak hanya memberikan perintah, tetapi mendorong dan memfasilitasi perbaikan mutu pekerjaan yang dilakukan oleh bawahan.

Pemimpin yang secara terus-menerus jarang mengontrol dan memberikan pengarahan terhadap karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan, dimana hal tersebut membuat karyawan kurang efektif dan disiplin dalam mengerjakan tugasnya sehingga kinerja karyawan tidak maksimal. Ketidakmaksimalan kinerja karyawan akan berdampak terhadap produktivitas perusahaan yang akan merugikan perusahaan dan membuat perusahaan tidak bisa mencapai tujuan organisasi. Oleh karena latar belakang tersebut penulis tertarik untuk meneliti **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Garuda Angkasa Di Bandar Udara Internasional Lombok”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang akan di bahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT.Gapura Angkasa di Bandar Udara Internasional Lombok?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT.Gapura Angkasa di Bandar Udara Internasional Lombok?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT.Gapura Angkasa di Bandar Udara Internasional Lombok?

C. Batasan Masalah

Adapun batasan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Penelitian ini di fokuskan untuk membahas pengaruh antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dengan kinerja karyawan di bandar udara Internasional Lombok.
2. Gaya Kepemimpin yang dimaksud adalah cara yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi karyawan kearah tercapainya suatu tujuan dan budaya organisasi yang dimaksud adalah pola kebiasaan yang digunakan dan terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi dan sebagai pembeda dengan organisasi lainnya.

3. Karyawan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah karyawan PT.Gapura Angkasa di Bandar Udara Internasional Lombok.

D. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT.Gapura Angkasa di Bandar Udara Internasional Lombok
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT.Gapura Angkasa di Bandar Udara Internasional Lombok
3. Mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT.Gapura Angkasa di Bandar Udara Internasional Lombok.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis
Penelitian ini di harapkan dapat menambah pengetahuan dan informasi bagi penulis mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Gapura Angkasa di Bandar Udara Internasional Lombok. Serta mengetahui seberapa besar pengaruh antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini di harapkan dapat di gunakan sebagai masukan bagi manajemen perusahaan dalam meningkatkan sistem gaya kepemimpinan dan budaya organisasi agar dapat mencapai tujuan yang baik bagi perusahaan serta dapat meningkatkan kinerja para karyawan.

3. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai tambahan referensi dan tambahan pustaka yang nantinya dapat berguna bagi mahasiswa khususnya Taruna/i STTKD bila sewaktu-waktu membutuhkan, serta dapat dijadikan perbandingan dalam penelitian dimasa yang akan datang.

