

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Mutu sumber daya manusia yang rendah telah jadi permasalahan nasional yang menjadi fokus bangsa. Banyaknya sumber daya manusia di Indonesia seharusnya dapat diatur secara efektif dan efisien agar bermanfaat dalam kemajuan pembangunan nasional. SDM yang saat ini sedang melimpah memunculkan sebuah pertanyaan terkait bagaimana kita dapat memanfaatkan seluruhnya secara optimal. Permasalahan adalah bagaimana menciptakan dapat mewujudkan tujuan organisasi.

Sebuah perusahaan tentunya membutuhkan sumber daya manusia. SDM yang dipilih tidak mementingkan kuantitas saja, namun juga keterampilan, kegigihan, dan semangat dalam mencapai kinerja yang prima sangat dibutuhkan. Hal ini dikarenakan kesuksesan sebuah perusahaan ditentukan oleh factor pegawai yang membantu pencapaian tujuan. Pegawai dengan kinerja baik akan menunjang tercapainya target perusahaan.

Tantangan inti dalam sebuah perusahaan umumnya adalah daya kerja pegawai yang rendah. Isu tersebut berdampak kepada tingkat produktivitas perusahaan yang rendah serta dapat mengganggu keberhasilan pencapaian target. Menurut Setiyawan dan Waridin dalam (Susanty & Baskoro, 2013) performa adalah prestasi kerja karyawan yang dilihat dari sisi kualitas juga kuantitas menurut standard kerja pada sebuah perusahaan. Performa yang optimal menandakan kinerja yang sudah mengikuti standard dan telah mendukung ketercapaian tujuan sebuah perusahaan. Kurangnya optimalisasi waktu terlihat dari jumlah kehadiran pegawai yang rendah dan minimnya kedisiplinan pegawai. Hal ini tentu sangat merugikan dan menghambat produktivitas dan keberhasilan suatu perusahaan.

Seperti dikemukakan oleh Chen dalam (Indayati et al., 2012) pada risetnya yang melibatkan 84 perusahaan menghasilkan penemuan bahwa kinerja seseorang

dipengaruhi budaya perusahaan serta model kepemimpinan. Sebuah perusahaan menggantung kesuksesannya kepada pemimpin dimana pemimpin merupakan seseorang yang memegang kendali dan bertanggung jawab atas pengambilan keputusan. Maka dari itu, dapat dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi ketercapaian kinerja dan tujuan sebuah perusahaan.

Kepemimpinan yang baik harus memandu kegiatan seluruh karyawan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Tujuan pribadi dan tujuan perusahaan tidak bisa menjadi linier tanpa adanya kepemimpinan. Kondisi ini mengakibatkan orang-orang bekerja untuk mencapai tujuan individu mereka sementara korporasi menjadi tidak efektif dalam mencapai tujuannya. Menurut Winardi dalam (Lina, 2014), salah satu aspek yang mempengaruhi dan memungkinkan orang untuk bekerja dan aktif mencapai tujuan yang telah ditetapkan sehubungan dengan efektivitas perusahaan adalah kepemimpinan

Kepemimpinan organisasi memerlukan kesadaran akan budaya organisasi. Budaya Organisasi juga dapat mempengaruhi kinerja organisasi atau karyawan dalam mencapai tujuannya. Sedangkan budaya organisasi mengacu pada pola, norma, keyakinan, dan nilai yang berlaku dalam suatu perusahaan, yang memengaruhi pola perilaku personel dan memiliki konsekuensi bagi keberhasilannya. Pemimpin yang memahami cita-cita perusahaan akan mengubah tujuan tersebut menjadi karakter perusahaan. Keyakinan dan pendapat ini mungkin terlihat dalam perilaku sehari-hari mereka di tempat kerja, yang mengarah pada kinerja perusahaan atau personel yang kuat (Junaidi & Susanti, 2015)

Dalam perusahaan, kebudayaan memiliki beberapa fungsi, seperti: (1) Penentu kewenangan dan batasan; (2) Melabelkan identitas bagi karyawannya. Ciri budaya dalam sebuah perusahaan seringkali menjadi pedoman bagi pemimpin dalam memutuskan pilihan supaya perusahaan tersebut dapat lebih efisien dalam mencapai tujuannya (Faturahman, 2018)

Menurut Luthans dalam (Arifin Noor, 2012) mengungkapkan, budaya dalam perusahaan adalah landasan yang dirangkai ketika sedang menghadapi isu eksternal serta internal yang pada akhirnya diturunkan kepada pegawai lainnya karena dianggap merupakan cara paling efektif dalam mengatasi sebuah masalah

Seperti yang dikutip dari Tan Tan dalam (Lubertri & Azizah, 2020) budaya dalam perusahaan berperan penting dalam tingkat pertumbuhan perusahaan tersebut. Pertumbuhan dan perkembangan sebuah perusahaan terjadi berkat budaya tepat yang mampu mendorong semangat bekerja pegawai, sehingga performa pegawai meningkat. Tetapi, seringkali perusahaan juga dapat hancur karena salah dalam pemeliharaan budaya yang produktif.

SMAN 1 Tambun Selatan yang dijuluki panggilan Bonlap merupakan salah satu sekolah dengan standar nasional yang terletak di Kabupaten Bekasi. Didirikan di tahun 1984, SMA yang terletak di Kecamatan Tambun Selatan ini satu asosisasi dengan SMAN 1 Bekasi. Dengan peningkatan prestasi akademis dan keterampilan pada peserta didik di SMAN 1 Tambun Selatan, minat orang tua dalam menyekolahkan anak-anaknya di SMAN 1 Tambun Selatan cukup besar.

Berdasarkan hasil wawancara dengan wakil kepala sekolah SMAN 1 Tambun Selatan salah satu isu yang saat ini dihadapi adalah minimnya performa staf sekolah. Sejumlah alasan yang melandasi performa pegawai yang rendah ini adalah tingkat disiplin yang rendah dan tidak adanya sanksi tegas kepada pegawai yang melakukan pelanggaran. Performa pegawai yang tidak cukup itu berakibat pada rendahnya produktivitas sekolah. Adapun tingkat kehadiran pegawai SMAN 1 Tambun Selatan

Tabel 1. 1 Data Kehadiran Pegawai SMAN 1 Tambun Selatan

NO	Tahun	Presentase Kehadiran Pegawai
1.	2018	93,11
2.	2019	94,56
3.	2020	95,16
4.	2021	94,38

Sumber : SMAN 1 Tambun Selatan

Berdasarkan dari tabel 1.1, maka diketahui bahwa tingkat absensi pegawai menurun, dimana pada tahun 2018 sebesar 93,11%, walaupun pada tahun 2019 meningkat menjadi 94,56%, dan pada tahun 2020 mengalami kenaikan menjadi 95,16%, sedangkan pada tahun 2021 cenderung menurun menjadi 94,38%. Dari data absensi dan kinerja pegawai tersebut menandakan pelaksanaan budaya organisasi dalam sekolah yang kurang efektif dimana pegawai merasa tidak memiliki tanggung jawab sehingga berdampak kepada hasil kerjanya.

Sejalan dengan fenomena yang dijumpai, terdapat budaya organisasi yang kurang baik pada SMAN 1 Tambun Selatan yaitu, adanya ketidakpedulian pegawai kepada kegiatan sekolah dimana mereka menganggapnya tidak berguna untuk diikuti, mengenai aturan baru pada sekolah yang melibatkan guru dengan sistem mengajar yang baru, yang sebelumnya melakukan cara mengajar yang sudah lama, oleh karena itu munculnya sikap apatis pada guru tersebut. Dikarenakan kurangnya sosialisasi mengenai aturan baru yang ditetapkan oleh sekolah. Selain itu, kepala sekolah kurang tegas dalam menyikapi permasalahan tersebut. Apabila hal ini diteruskan, maka berdampak kepada cara mengajar dalam sekolah tersebut. Budaya organisasi yang diterapkan juga belum maksimal seperti adanya guru yang tidak mengetahui visi dan misi sekolah. Oleh karena itu komunikasi diantara guru dan kepala sekolah dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaannya masih kurang.

Melalui paparan latar belakang masalah diatas, maka riset ini diberi judul “ Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SMAN 1 Tambun Selatan ”

1.2 Rumusan Masalah

Beberapa dari latar belakang masalah yang ada, maka rumusan masalah pada riset ini antara lain adalah :

1. Apakah budaya organisasi mempengaruhi kinerja pegawai sman 1 tambun selatan?
2. Apakah kepemimpinan mempengaruhi performa pegawai sman 1 tambun selatan?
3. Apakah budaya organisasi dan kepemimpinan mempengaruhi performa karyawan Sman 1 tambun selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Melalui rumusan masalah yang sudah dipaparkan, riset ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Sman 1 tambun selatan
2. Untuk mengetahui Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Sman 1 tambun selatan
3. Untuk mengetahui Pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Sman 1 tambun selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis
Riset ini di harapkan mampu meningkatkan ilmu pengetahuan yang dapat di dipraktekkan melalui variable budaya organisasi dan gaya kepemimpinan dalam kontek produktivitas kerja pegawai
2. Bagi Perusahaan
Riset ini di harapkan dpt memberi kontribusi dan informasi bagi intansi dan dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk menentukan kebijakan manajemen dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja pegawai
3. Bagi Univeristas
Riset ini juga diharapkan bermanfaat bagi mahasiswa dalam penegembangan ilmu pengetahuan dan teknologi

1.5 Batasan Masalah

Agar riset ini lebih terkonsentrasi, sempurna, dan mendetil, penulis percaya bahwa kesulitan dalam peneliti ditugaskan harus dikendalikan oleh variable yang dipilih, yaitu:

1. Riset ini bertempat di SMAN 1 Tambun Selatan.
2. Budaya organisasi yang diteliti adalah inovasi pengambilan resiko, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, dan kemandirian.
3. Model kepemimpinan yang dipertimbangkan adalah model komunikasi antara karyawan dan supervisor, kepercayaan antara karyawan dan supervisor, kerjasama antara karyawan dan supervisor, dan dorongan dari manajer kepada karyawan.
4. Performa pegawai yang dijadikan penelitian dilakukan dengan indikator tepat waktu, efektifitas, dan kemandirian.

1.6 Sistematika Penelitian

Sistematika dalam penelitian ini dibagi menjadi 5 bagian dan disusun dengan sistematika sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bagian ini berisi pendahuluan yang didalamnya terkandung latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan diadakannya riset, kegunaan penelitian, takrif masalah serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini mendeskripsikan terkait landasan teori dan konsep-konsep terkait budaya organisasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja pegawai . Termasuk mengemukakan teori yang relevan atau penelitian terdahulu

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

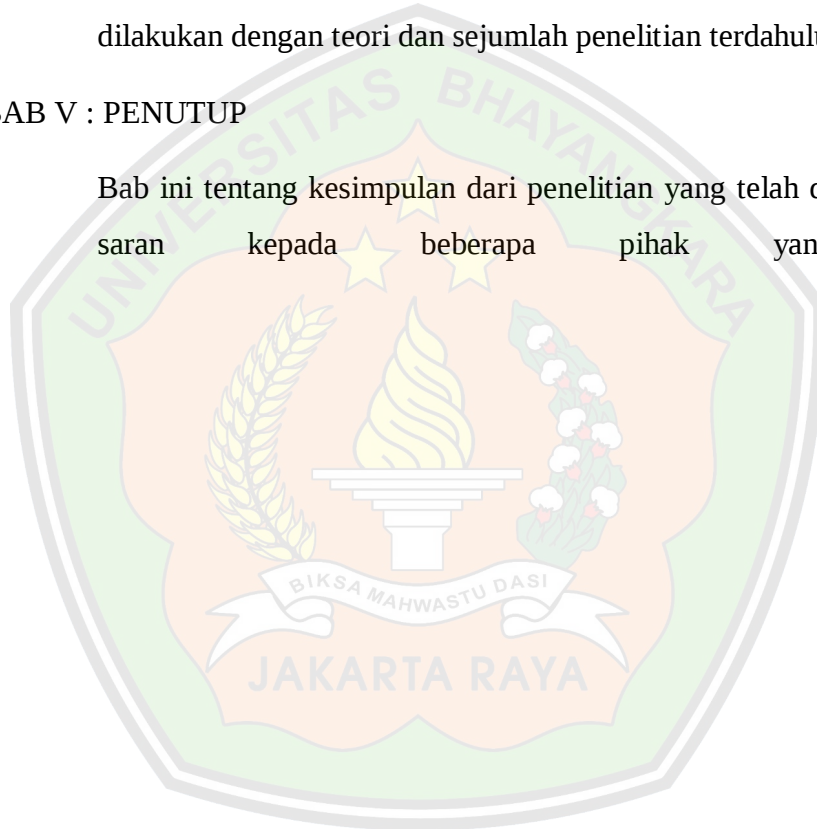
Bab ini menjelaskan pendekatan metode penelitian, tantangan objek penelitian terkait dengan lokasi dan waktu penelitian, jenis dan sumber penelitian, populasi, sampel, prosedur pengumpulan data, dan prosedur analisis data statistik.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum objek penelitian, hasil penelitian yang telah dilakukan oleh serta pembahasan hasil penelitian dilakukan dengan teori dan sejumlah penelitian terdahulu yang relevan

BAB V : PENUTUP

Bab ini tentang kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan serta saran kepada beberapa pihak yang terkait.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Budaya Organisasi

2.1.1 Pengerian Budaya Organisasi

Budaya adalah kewajaran yang telah menjadi kebiasaan dalam sebuah lingkungan. Budaya dalam lingkup organisasi berdampak kepada sikap pegawai dan karakternya selama bekerja.

Menurut Kusdi (2011:81) budaya atau kebudayaan adalah pola dari perilaku, sikap, nilai, dan asumsi sebuah organisasi bersosialisasi dengan anggota baru, dll. atau kurang stabil dari waktu ke waktu. Sementara itu, Nasyaroeka (2011) mengartikan organisasi sebagai sekelompok anggota dalam sebuah lingkungan kerja yang sama yang disaat bersamaan bekerja untuk memenuhi target yang ditetapkan berencana.

Menurut Chandra (2013), Budaya organisasi adalah kumpulan premis atau ide, sikap, dan praktik yang dikembangkan dalam suatu organisasi sebagai kode etik bagi karyawannya untuk memecahkan tantangan adaptasi dan konsolidasi lingkungan. Definisi lainnya Menurut Wibowo (2011:19) Budaya organisasi adalah menjadi seluruh pegawai pada perusahaan dalam menjalankan performa.

Definisi Budaya organisasi adalah sistem nilai umum yang dipelihara oleh karyawan yang membedakan perusahaan dari yang lain menurut Robbins dalam (putri pratiwi, 2012)

2.1.2 Fungsi – fungsi Budaya Organisasi

Budaya organisasi berfungsi sebagai landasan untuk mengendalikan sikap anggotanya. Sistem kontrol dibangun dan didesain ulang oleh organisasi budaya. manajemen organisasi, yaitu sebagai strategi pembinaan dedikasi staf. Manajer dan staf didorong untuk menyusun strategi dalam pemrograman. Penganggaran, pengendalian, pemantauan, dan penilaian hanyalah beberapa contoh. Dalam hal

budaya perusahaan menurut Robbins (1996), (Ismail Nahwawi, 2017) memiliki sejumlah keunggulan di tempat kerja

- a. Budaya dalam organisasi membangun sebuah kontras antara satu organisasi dengan yang lainnya.
- b. Budaya organisasi menyediakan anggota dengan rasa memiliki.
- c. Munculnya komitmen pertumbuhan terhadap apa pun dibantu oleh budaya organisasi lebih besar dari kepentingan pribadi satu orang
- d. Konsistensi dibantu oleh budaya perusahaan

Sejumlah peran diberikan budaya organisasi dalam meraih objektif yang sudah ditentukan bersama.. Menurut Kreitner dan Kinicki (Ariwibowo, 2010), memberikan identitas organisasi karyawan dan mempromosikan komitmen untuk berfungsinya budaya organisasi antara lain. Secara kolektif, dengan membantu manajer merasakan kehadiran mereka, hal itu menunjang keseimbangann system social dan mengubah sikap mereka. Sementara Hendriawan (2014) berpendapat bahwa peran budaya organisasi adalah sebagai penghalang yang menonjol dalam sebuah lingkungan dan pembentuk sikap agar para anggota menjadi sadar akan lingkungan mereka.

Budaya organisasi adalah cara kerja yang mengarahkan perilaku dan pengambilan keputusan pihak-pihak yang terlibat serta memilih tugas-tugas mereka untuk mencapai tujuan organisasi; pada kenyataannya, setelah mempelajari budaya perusahaan memiliki arti penting baik dari segi preferensi teknis maupun dari perspektif praktis.

2.1.3 Fakor- faktor yang mempengaruhi budaya organisasi

Budaya adalah cara hidup, dan organisasi adalah lokasi di mana orang pergi untuk melakukan sesuatu. Budaya organisasi adalah praktik yang terjadi di dalam sebuah perusahaan. Untuk menjalankan suatu cara atau aturan dalam suatu korporasi, seorang pegawai atau pegawai harus memiliki ciri-ciri tertentu. yang membujuk seseorang untuk mengikuti suatu metode atau norma.

Dua ahli menyatakan pendapatnya terkait factor yang berpengaruh terhadap budaya organisasi. Yang pertama adalah Suryono (Yuhaningsih, 2011) membagi factor menjadi kepemimpinan, komunikasi, serta dorongan sementara Heriyanti (2009) mengelompokkannya menjadi 3, yaitu; (1) factor structural; (2) factor political; (3) factor emotional. Factor structural dalam hal ini dicirikan oleh ukuran dan usia, factor political identic dengan pembagian kuasa, dan factor emotional ditetapkan pola pikir, kebiasaan, perasaan, dan perilaku.

Lalu, Suherman (2011) juga memberikan pendapatnya tentant factor pengaruh budaya organisasi. Antara lain ialah kepekaan anggota dalam melaksanakan visi misi organisasi, jajaran pengurus yang dapat mengarahkan tugas anggota, menciptakan

kolaborasi yang sesuai dengan komunikasi yang jelas, juga kebiasaan menghargai anggota yang berprestasi. Seluruh factor yang telah disebutkan berdampak kepada pelaksanaan program kerja yang memuaskan, pengelolaan administrative yang sesuai sehingga suasana bekerja dapat aman, nyaman, dan mendukung evaluasi.

Temuan berikut dapat diturunkan dari banyak aspek yang mempengaruhi budaya organisasi yang dibahas sebelumnya di bagian ini: eksekutif dalam membimbing dan memberdayakan staf, kesadaran anggota dalam perusahaan, interaksi antar staf, dan perilaku karyawan dalam organisasi.

2.1.4 Tujuan dan Manfaat Budaya Organisasi

Tujuan utama dari budaya organisasi adalah untuk merubah sifat dan perilaku pegawai maupun karyawan untuk menunjang produktivitas bekerja mereka agar siap menghadapi rintangan di masa depan. Implementasi budaya organisasi dalam lingkungan bekerja dapat mendukung kebiasaan bergotong royong, rasa kebersamaan, membangun relasi yang komunikatif dan transparan, menunjang performa, serta meningkatkan kepekaan (Oemar, 2013)

Beberapa manfaat lain budaya organisasi yang dinyatakan Robbins dalam (Sutrisno, 2010), sebagai berikut :

1. Pembatasan peran yang memisahkan satu kelompok dengan kelompok lainnya. Karena setiap organisasi memainkan fungsi yang unik, sangat penting untuk memiliki fondasi budaya yang mendalam dalam struktur serta saran yang ada di dalam organisasi.
2. Beri anggota organisasi rasa keterhubungan. Orang-orang dalam organisasi dengan budaya organisasi yang positif akan merasakan seolah-olah mereka memiliki citra yang berharga dan langka.
3. Mendahulukan tujuan bersama daripada tujuan pribadi.
4. Menjaga kestabilan organisasi. Keadaan organisasi akan cukup konstan karena keseragaman unit organisasi yang terikat secara kolektif oleh kepekaan budaya yang sama.

Empat fungsi yang disebutkan membuktikan kemampuan budaya organisasi dalam membangun sikap dan sifat pegawai dalam bekerja, sehingga nilai yang terkandung disarankan untuk diterapkan pada tiap bagian dari organisasi tersebut.

2.1.5 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Tampubolon dalam (Fahmi et al., 2018), menyimpulkan indikator budaya organisasi menjadi 6 yaitu :

1. Inventif dalam mempertimbangkan kemunculan resiko. Kebiasaan dalam lingkungan dapat membuat pegawai lebih sensitive terhadap isu yang terjadi sehingga muncul resiko kerugian dalam organisasi. Sifat seperti itu muncul ketika ada sebuah perjanjian bersama yang menjamin pegawai untuk menghindari perlakuan yang menyebabkan kerugian.
2. Memperhatikan tiap permasalahan yang sedang terjadi menunjukkan sikap teliti dan cermat dalam bekerja yang dapat merepresentasikan kualitas pekerjaan yang tinggi.
3. Mengorientasikan karyawan pada hasil yang akan dicapai seorang pemimpin adalah salah satu teknik bagi pemimpin untuk membimbing dan memotivasi personel. Tujuan organisasi, unit, dan pesertanya, serta hasil yang diinginkan untuk dicapai, dapat diartikulasikan melalui pemantauan.
4. Didedikasikan untuk semua tujuan pekerja, efektivitas atau produktivitas organisasi, yang salah satunya ditentukan oleh kekompakan tim di tempat kerja (team work), di mana kolaborasi dapat dikembangkan jika pemimpin dapat mengawasi dengan benar..
5. Efisiensi dan produktivitas yang tinggi dapat tercapai jika kinerja pegawai memenuhi standar kerja. Maksud dari kinerja yang memuaskan adalah; kemampuan, keahlian, disiplin dan ketekunan karyawan yang tinggi.
6. Menjamin kestabilan yang optimal ditopang oleh kondisi kesehatan yang optimal. Kinerja yang memuaskan tidak akan tercapai jika pegawai sedang sakit.

3.1.6. Hubungan budaya organisasi terhadap kinerja

Rivai dalam (Walningsuci et al., 2019) mengatakan bahwa semakin tinggi performa seseorang ditentukan oleh budaya organisasi yang baik. Sementara tan dalam (Sudaryono, 2014) menyatakan bahwa penentuan perkembangan sebuah organisasi dipegang perannya oleh budaya organisasi itu sendiri. Sebuah organisasi dapat tumbuh pesat apabila budaya yang ada padanya dapat menunjang motivasi pegawai dalam bekerja. Meskipun begitu, terdapat pula beberapa organisasi yang runtuh karena kesalahan dalam pemeliharaan budaya organisasi.

2.2 Kepemimpinan

2.2.1 Kepemimpinan

Pemimpin atau jika diterjemahkan dalam bahasa Inggris menjadi *leader* adalah pribadi yang cakap dan ahli disebuah bidang dan memiliki kapasitas dalam menyebarkan pengaruh agar mengerjakan sebuah kegiatan bersama-sama guna mencapai tujuan.

Seorang pemimpin adalah orang yang kekuasaannya membimbing pengikutnya untuk melaksanakan bagian dari pekerjaannya untuk mencapai tujuan. (Hasibuan, 2013).

Menurut Wijayanto (2012) Setiap manajer membutuhkan keterampilan kepemimpinan dalam mengarahkan orang untuk mencapai secara efisien. Ketidakmampuan manajer untuk membangun tim akan berdampak pada pertumbuhan organisasi.

Kepemimpinan juga didefinisikan sebagai praktik membimbing dan mengelola tindakan yang terkait dengan tugas anggota tim. Kepemimpinan memiliki implikasi penting karena mencakup banyak individu, termasuk karyawan dan pendukung; itu berkaitan dengan alokasi wewenang antara bos dan anggota; dan itu membutuhkan kapasitas untuk menggunakan berbagai jenis wewenang untuk mempengaruhi perilaku karyawannya dengan cara yang beragam. Dengan demikian, kepemimpinan terutama didefinisikan sebagai tindakan menginspirasi atau menetapkan preseden kepada anggota oleh pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi.

- 1) Seni mempengaruhi serta menyetir seseorang kepada sifat patuh, percaya, hormat, dan kemampuan bekerja sama penuh semangat untuk mencapai tujuan sesama.
- 2) Kapasitas dalam mempengaruhi, menginspirasi dan memberi arah kepada seseorang atau sebuah kelompok agar dapat meraih tujuan.
- 3) 3) meliputi 3 hal; seorang pemimpin, pengikut, dan situasi.

Melalui sejumlah opini yang diberikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan ialah seseorang yang berwewenang dalam menugaskan, membujuk,

lalu mempengaruhi orang-orang menggunakan pola hubungannya yang baik untuk mencapai tujuan tertentu.

2.2.2 Fungsi dan peran Kepemimpinan

Fungsi dalam sebuah organisasi berfungsi sebagai penunjang mencapai tujuan bersama. Saat ini, peran kepemimpinan dalam organisasi masa kini dipegang banyak orang meskipun kritik dan saran tetap ditujukan kepada pemimpin formal. Struktur seperti ini seringkali terlihat didalam dunia olahraga, dimana pelatih dan manager yang menjadi pahlawan lapangan mendapatkan cacian karena penilaian orang terhadapnya. Leadership dalam hal ini merupakan kapasitas dan kesanggupan seseorang yang menjabat sebagai pemimpin untuk mempengaruhi sikap dan sifat orang lain untuk berfikir dan berkelakuan yang positif.

Rivai dan Mulyadi mendefinisikan fungsi sebagai sebuah posisi yang diemban, sementara fungsi kepemimpinan memiliki hubungan langsung dengan kondisi sosial dalam lingkungan sebuah perusahaan yang menandakan bahwa pemimpinnya berada pada situasi tersebut. Fungsi kepemimpinan adalah gejala sosial karena sifatnya yang harus direalisasikan. 2 dimensi kepemimpinan adalah:

- 1) Dimensi yang berkaitan dengan kapasitas pemimpin untuk memulai (mengarahkan) perilaku atau tugasnya
- 2) Dimensi yang terkait dengan jumlah support (dukungan) atau keterlibatan individu yang dipimpin.

Dalam melakukan tugas sebagai pemimpin, sebagai penggerak dalam perusahaan maka pemimpin wajib menguasai pekerjaan tersebut secara menyeluruh. Apabila seorang pimpinan tidak beretika dengan sesuai, maka muncul kemungkinan ada anak buah yang mengikutinya. Pandangan Stogdil dalam Sugandha mengatakan bahwa terdapat sejumlah peran yang wajib dimiliki seorang pemimpin, yaitu:

- A. Integration, atau segala sesuatu yang mengacu pada rasa saling mengerti dan distribusi informasi.
- B. Communication, atau segala sesuatu yang mengacu kepada rasa saling mengerti dan distribusi informasi.
- C. Product emphasis, atau segala sesuatu yang focus kepada jumlah pekerjaan yang sedang dikerjakan.
- D. Fraternization, atau segala sesuatu yang dapat mengangkat seseorang menjadi pemimpin maupun anggota organisasi.

- E. Organization, atau segala sesuatu yang mengacu kepada distingsi dan adaptasi kepada pekerjaan. Evaluation, atau segala sesuatu yang berkaitan dengan distribusi konsekuensi.
- F. Innitation, atau segala sesuatu yang bersifat merubah hal-hal dalam organisasi.
- G. Domination, atau segala sesuatu yang identic dengan mendominasi ide dan pendapat orang lain.

2.2.3 Kepemimpinan

Mengingat banyaknya saingan, seseorang harus memiliki pendekatan dan rencana yang benar dalam hal membangun organisasi. Pemimpin yang baik adalah seseorang yang dapat membujuk pengikutnya untuk bertindak sesuai dengan tujuan yang harus diraih. Metode pemimpin untuk membujuk orang lain atau membuat karyawan melakukan apa yang mereka inginkan sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan mereka. Setiap orang memiliki perilaku tertentu dalam membimbing karyawannya, dan perilaku pemimpin dicirikan oleh gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan adalah cara di mana seorang pemimpin membimbing pengikutnya menuju pencapaian tujuan, atau urutan umum kegiatan seorang pemikir yang tampak dan tidak terlihat oleh karyawannya. Perpaduan konstan dari konsep, bakat, atribut, dan pola pikir yang mendukung tindakan seseorang disebut sebagai gaya kepemimpinan seseorang. Dengan istilah lain, gaya kepemimpinan adalah perpaduan ide, kemampuan, atribut, dan pola pikir yang sering digunakan seseorang saat berusaha memanipulasi karyawannya. Gaya kepemimpinan terbaik adalah yang memaksimalkan produktivitas, kebahagiaan kerja, pengembangan, dan dapat beradaptasi dengan situasi apa pun. Kartono menambahkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara kerja dan cara berkelakuan seorang pemimpin ketika memimpin karyawannya dalam mengerjakan sesuatu.

Robert House seperti yang dikutip oleh Wirjana dan Supardo, menyatakan bahwa seorang pemimpin memakai sebuah gaya kepemimpinan yang sesuai dengan setiap situasi:

- 1) Kepemimpinan Direktif Pemimpin menasihati, mengkonsultasikan dan menetapkan aturan perusahaan.
- 2) Kepemimpinan Suportif Hadirnya relasi baik diantara pemimpin dan karyawan yang ditunjukkan dengan rasa peka terhadap kebutuhan orang lain.
- 3) Kepemimpinan Partisipatif Pemimpin memutuskan menurut saran yang diberikan kelompok.

- 4) Kepemimpinan Orientasi Prestasi Anggota kelompok dihadapkan dengan target yang menantang dan memotivasi mereka untuk bekerja secara optimal.

Kartini Kartono membagi type kepemimpinan menjadi:

- a) Tipe Kharismatik Karena daya tarik dan sikapnya yang luar biasa, jenis ini memiliki banyak pengikut. Komitmen dan kesetiaan pengikutnya berasal dari keyakinan mereka pada pemimpin. Pemimpin dikatakan memiliki bakat yang diambil dari kekuatan Yang Mahakuasa.
- b) Tipe Paternalistik jenis kepemimpinan yang cenderung meremehkan bawahannya dimana pemimpin merasa maha tahu dan maha benar
- c) Tipe Otoriter Pemimpin tipe kepemimpinan diktatorial dimana pemimpin merasa bahwa ia merupakan pemilik organisasi tersebut dan cenderung memaksa dan mengancam bawahan untuk bekerja
- d) Tipe Militeristik tipe kepemimpinan dimana pemimpin menguasai dengan cara yang keras, penuh perintah, dan bersifat mutlak atau tidak dapat dibantah oleh bawahan
- e) Tipe Demokrasi merupakan tipe yang memprioritaskan sesama dan kemampuan masing-masing individu. Pemimpin yang memimpin dengan demokratis fokus kepada kegiatan masing-masing anggota dalam bekerja supaya seluruh organisasi terlibat kegiatan.

Menurut paparan sebelum ini, diketahui bahwa budaya organisasi di sebuah perusahaan merupakan buah hasil dari gaya kepemimpinannya. Untuk mendapatkan dukungan serta performa yang baik, maka pemimpin juga harus berpribadian yang baik juga.

2.2.4 Indikator Gaya Kepemimpinan

Martoyo (dalam delti, 2015) membagi indicator kepemimpinan menjadi beberapa tipe, antara lain :

1. Kemampuan Analitis
Kapabilitas menganalisis suatu kondisi secara detil dan konkret untuk dijadikan salah satu persyaratan kesuksesan seseorang dalam memimpin.
2. Keterampilan Berkomunikasi \
Dalam memerintahkan, menunjuk, menasihati dibutuhkan teknik komunikasi yang sesuai.

3. Keberanian

Tingginya jabatan seseorang dalam sebuah organisasi menandakan kewajiban orang tersebut untuk selalu merasa berani dalam bertugas.

4. Kemampuan Mendengar

Kelapangan pola pikir untuk dapat menerima kritik dan saran sangat dibutuhkan setiap pemimpin.

5. Ketegasan

Seorang pemimpin harus dapat tegas kepada bawahannya dan tegas kepada situasi yang tidak tentu.

Menurut para spesialis, kepemimpinan harus mempertimbangkan perasaan karyawan, menjaga komunikasi dengan karyawan, kepemimpinan melibatkan agresivitas dalam bekerja dengan karyawan dan mengatasi ketidakpastian, dan kapasitas untuk mengevaluasi masalah yang dihadapi secara menyeluruh dan benar. .. manajemen Akibatnya, yang akan berpengaruh pada kinerja karyawan.

2.2.4 Hubungan Kepemimpinan terhadap Kinerja

Menurut fahmi dalam (Syahputra & Gilang, 2019) Fungsi sistem dan peran eksekutif dalam mendukung terciptanya organisasi dominan Di era globalisasi, kepemimpinan yang efektif membutuhkan kompetensi tingkat tinggi, yang dapat dicapai jika pemimpin memiliki pengetahuan yang tinggi. Berdasarkan pendapat yang dikemukakan di atas, masuk akal untuk menyimpulkan bahwa seorang pemimpin memiliki dampak yang signifikan dalam mempromosikan efisiensi yang lebih tinggi. Peningkatan performa berdampak kepada produksi pegawai yang efektif, pekerjaan, tanggal selesai, dan standarisasi. Sehingga investor organisasi atau perusahaan senang dengan hasil akhirnya.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Prestasi kerja didefinisikan sebagai hasil akhir pekerjaan dibandingkan dengan standard perusahaan. Suherman (2011) mendefinisikan performa sebagai "hasil kerja keras". dalam bekerja, kegiatan, dan kewajibannya dalam Mereka bertanggung jawab atas organisasi yang mereka pimpin. Menurut Chandra (2013), pengertian dasar dalam pertunjukan adalah organisasi yang menunjukkan sejauh mana kompetensi implementasi telah berkembang Untuk mencapai tujuan, Chandra (2013) mengatakan bahwa kinerja adalah kegiatan organisasi. Kinerja organisasi menurut Uha (2013:214)

merupakan fungsi dari hasil kerja/kegiatan yang terjadi di dalam perusahaan, yang dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal dalam mencapai tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan, kegiatan organisasi harus diselesaikan.

Selanjutnya menurut Italiani (2013), kinerja pegawai merupakan evaluasi pekerjaan yang dilakukan oleh pimpinan untuk menilai kinerja setiap anggota kelompok maupun setiap individu. Kinerja pegawai menurut Taurisa & Ratnawati (2012) adalah sejauh mana pegawai berhasil melaksanakan kewajiban dan tanggung jawab. Hal ini juga sependapat dengan Powarni (2010) yang menyatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan seorang pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan dan dapat diukur.

Secara umum, banyak definisi kinerja di atas dapat diringkas sebagai berikut: Kinerja adalah konsekuensi dari usaha seorang karyawan dalam melaksanakan kewajibannya dengan tujuan untuk mencapai hasil yang diinginkan atau ditentukan perusahaan.

2.3.2 Manfaat kinerja

Prayitmo dalam (pongoh, 2013) menyatakan manfaat penilaian kinerja bagi manajemen adalah sebagai berikut:

- a) Dalam pengelolaan organisasi yang praktis dan efekti dapat dilakukan dengan pelatihan pegawai.
- b) Dapat mengulurkan bantuan dalam mengambil keputusan berkaitan tentang pemindahan, pengangkatan, atau penghentian seorang karyawan.
- c) Mengidentifikasi keperluan yang mendukung karyawan untuk berkembang.
- d) Memberikan ruang untuk karyawan agar dapat memberi feedback maupun mendapatkan feedback dari atasannya.
- e) Memberikan reward.

2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Seluruh perusahaan memiliki tujuan yang sama yaitu mendapatkan keuntungan sebanyak-banyaknya. Sebuah perusahaan dapat bergerak berkat seluruh aktivitas pekerjaan yang dilakukan pegawainya. Prawirosentono dalam (Sutrisno, 2010) menyatakan bahwa terdapat sejumlah factor pengaruh yang berdampak kepada performa pegawai, antara lain adalah:

1. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hal kinerja organisasi, efektivitas dan efisiensi digunakan untuk menentukan apakah suatu perusahaan berkinerja baik atau buruk. Persoalannya adalah bagaimana kinerja dan efisiensi organisasi dicapai. Dikatakan produktif jika berfungsi sebagai motivator untuk mencapai tujuan, terlepas dari apakah itu berhasil atau tidak. Dalam artian, kemandirian organisasi terjadi jika tujuannya terpenuhi. Sementara produktivitas sebanding dengan kesulitan dalam pencapaian tujuannya sendiri.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Metrik efektivitas perusahaan yang sangat baik atau buruk adalah produktivitas. Persoalannya adalah bagaimana praktik keberhasilan organisasi berlangsung. Dikatakan efisien jika berfungsi sebagai katalis untuk meraih target yang ditentukan. Dalam artian, kemandirian organisasi terjadi jika hasil yang diharapkan dapat dipenuhi sementara efektivitas berkaitan dengan kesulitan dalam menncapai tujuan organisasi.

3. Disiplin

Disiplin, umumnya, adalah keadaan atau sikap karyawan yang menghormati pedoman dan aturan bisnis. Perhatian dan penghargaan terhadap kesepakatan yang ditandatangani antara perusahaan dan karyawannya adalah bagian dari disiplin. Oleh karena itu, jika aturan atau standar perusahaan saat ini diabaikan atau sering dilanggar, tanggung jawab staf menjadi lemah. Sebaliknya, jika orang tersebut mengikuti kebijakan perusahaan, itu menunjukkan adanya situasi disiplin yang baik.

4. Inisiatif

Usaha seseorang terikat pada kemampuan berpikir kreatif dan merencanakan segala sesuatu yang berhubungan dengan tujuan organisasi. Manajer yang buruk akan terus-menerus menghalangi karyawan untuk menunjukkan tanggung jawab, terutama mereka yang tidak disukai. Alan akan memimpin perusahaan kehabisan tenaga atau dorongan untuk terus maju ketika pemimpin secara konsisten menghalangi setiap usaha tanpa memberikan insentif dalam bentuk penalaran yang solid dan didukung.

Tampaknya konsep lebih terbatas dalam konteks ini, yaitu apa yang diciptakan seseorang sebagai akibat dari perilaku pekerjaannya. Orang dengan tingkat pencapaian tinggi biasanya disebut aktif, sedangkan orang dengan tingkat keberhasilan rendah dianggap tidak efisien atau berkinerja buruk.

2.3.4 Indikator kinerja

Filippo dalam (Sembiring, 2013) mengatakan bahwa terdapat sejumlah indikator terkait kinerja karyawan, yaitu:

1. Mutu kerja
Yang didasarkan kemampuan mengatur waktu, keterampilan dan sikap ketika bekerja.
2. Kualitas kerja
Berdasarkan pendelegasian tugas oleh atasan.
3. Ketangguhan
Berdasarkan absensi, cuti, dan keterlambatan.
4. Sikap
5. Dinilai berdasarkan rasa tanggung jawab setiap karyawan dan kolaborasi diantara pegawai.

2.4 Penelitian terdahulu

Penelitian terdahulu penting dijadikan landasan untuk membuat penelitian ini. Tujuannya adalah untuk belajar tentang temuan peneliti masa lalu, dan untuk membandingkan dan menggambarkannya untuk mempromosikan upaya penelitian di masa depan. Berikutnya adalah kutipan dari penelitian sebelumnya yang dikutip dalam beberapa publikasi yang mendukung.

Tabel 2 1 Penelitian Terdahulu

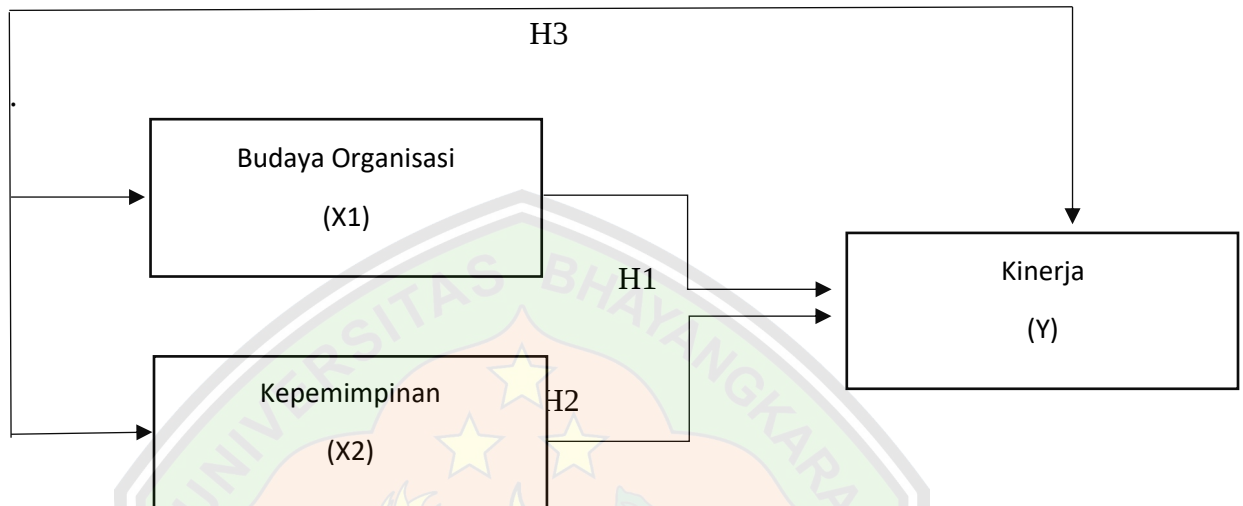
No.	Nama Penelitian	Judul	Hasil Pnelitian
1.	Dewi Sandy Trang, Vol.1 No.3 September 2013	Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karywan	Menurut penelitian, baik gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki efek menguntungkan yang cukup besar pada kinerja organisasi. Uji F menghasilkan nilai 29,451 dengan taraf signifikansi 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Akibatnya, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan

			budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasilnya, hipotesis awal penelitian ini diterima.
2.	Ahmad Rizky Septian, Alini Gilang, Vol.6, No.2 Agustus 2019	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum PT. Pos Indonesia (persero) Bandung	Hasil perhitungan dan pengolahan data menunjukkan bahwa variable bebas (X), budaya organisasi, memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap variable terikat (Y), kinerja karyawan. Besarnya pengaruh budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan sebesar 75,51 persen.
3.	Dodi Prasada, Vol 3, No. 2, Desember 2020: 629 -636,	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Mandiri Kontruksi di Tangerang Selatan	Berdasarkan hasil pengujian, didapatkan nilai sebesar 0,617, yang menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh sebesar 61,7 persen terhadap prestasi kerja, sedangkan 38,3 persen lainnya dipengaruhi oleh banyak faktor lainnya.

2.5 Kerangka Konseptual Berfikir

Kerangka teori menghubungkan secara teoritis antara variable penelitian. Variable independent, Budaya Organisasi sebagai (X1) dan Gaya Kepemimpinan sebagai (X2), serta variable dependen, kinerja (Y). Kerangka pemikirin penelitian tersebut menunjukkan hubungan antara variable dapat digunakan sebagai berikut.

Gambar 2.1 Gambar Kerangka Berfikir Penelitian



2.6 Hipotesis

Hipotesis disajikan dalam penelitian ini dengan tujuan membimbing dan menawarkan petunjuk untuk penelitian yang akan dilakukan. Jika ditemukan bahwa hipotesis belum diverifikasi dan tidak benar, masalah dapat ditangani dengan menggunakan realitas yang diturunkan dari penilaian sebelumnya.

Hipotesis 1

Ho : Bahwa Budaya Organisasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap pegawai SMAN 1 Tambun Selatan

Ha : Bahwa Budaya Organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap pegawai SMAN 1 Tambun Selatan

Hipotesis 2

Ho : Bahwa Kepemimpinan tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap pegawai SMAN 1 Tambun Selatan

Ha : Bahwa Kepemimpinan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap pegawai SMAN 1 Tambun Selatan

Hipotesis 3

Ho : Bahwa Budaya Organisasi dan Kepemimpinan secara Bersama-sama tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap pegawai SMAN 1 Tambun Selatan

Ha : Bahwa Budaya Organisasi dan Kepemimpinan secara Bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap pegawai SMAN 1 Tambun Selatan

