

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Perusahaan pada umumnya bertujuan untuk mencapai keuntungan dan berusaha untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan dalam jangka panjang. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut maka perusahaan melaksanakan kegiatannya dalam menggunakan faktor produksi yaitu alam, modal, keahlian, teknologi, keterampilan tenaga kerja dan lain-lain. Peranan sumber daya manusia sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Untuk menggerakkan sumber daya manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki perusahaan, maka haruslah dipahami motivasi manusia bekerja pada suatu perusahaan, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku sumber daya manusia untuk bekerja atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Salah satu penyumbang terbesar terhadap total pendapatan BUMN di Indonesia adalah PT Pertamina. Sebagai bagian dari Anak perusahaan Pertamina mereposisi Bisnis Prakarsa, PT Patra Niaga ditempatkan secara aktif mengembangkan dan membangun kehadiran di sisi hilir sektor minyak dan gas. Sebagai akibat langsung dari posisi yang unik ini, semua peluang yang ada di hilir sektor Minyak dan Gas Bumi terbuka bagi perusahaan untuk mengejar dan memanfaatkan.

PT Patra Niaga merupakan suatu entitas usaha yang dibentuk oleh Pertamina untuk menjalankan dan mengembangkan kegiatan usaha di sektor hilir industri minyak dan gas bumi (MIGAS) Indonesia. Sesuai Pasal 1 Undang-Undang Nomor 22 tahun 2001 tentang Minyak dan Gas Bumi, sektor hilir ini mencakup kegiatan-kegiatan pengolahan, pengangkutan, penyimpanan, dan niaga MIGAS.

PT Patra Niaga telah mengalami kemajuan yang pesat. Dimulai dengan konsolidasi usaha, PT Patra Niaga kemudian memutuskan untuk fokus pada bisnis hilir MIGAS. Kemudian, strategi efisiensi keuangan dan organisasional ditempuh oleh Perseroan agar dapat bersaing di pasar hilir MIGAS yang sangat kompetitif. Alhasil, saat ini PT Patra Niaga sudah meningkat pada tahap peningkatan daya saing (*competitiveness*).

Menurut George R. Terry (Miftah Thoha, 2010) mengartikan bahwa Kepemimpinan merupakan suatu aktivitas untuk dapat mempengaruhi orang-orang supaya akan diarahkan mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan ini meliputi proses yang akan mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku ini juga ada pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok maupun juga budayanya

Di perusahaan, kepemimpinan dianggap belum berjalan ideal seperti pimpinan belum bisa mengoptimalkan potensi organisasi dan belum dapat menyesuaikan dengan tuntutan lingkungan eksternal. Demikian juga ada aspek usaha peningkatan kesejahteraan karyawan, pimpinan dianggap kurang inovatif dan terlalu kaku dalam melihat aturan. Serta berdasarkan penelitian pendahuluan yang telah dilakukan kepada 10 responden tentang gaya kepemimpinan dapat disimpulkan bahwa 60% responden terindikasi tidak puas dengan gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan PT. Pertamina Patra Niaga. Gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan PT. Pertamina Patra Niaga juga terindikasi bahwa pemimpin kurang memberikan motivasi kepada karyawannya untuk melaksanakan tugas dengan baik dan pemimpin juga kurang membantu dalam pengembangan diri karyawan.

Selain dari faktor kepemimpinan, faktor lain adalah budaya organisasi yang ada di PT. Pertamina Patra Niaga. Serta berdasarkan penelitian pendahuluan yang telah dilakukan kepada 10 responden tentang budaya organisasi dapat disimpulkan bahwa 70% responden terindikasi tidak puas dengan budaya organisasi yang ada di PT. Pertamina Patra Niaga. Budaya organisasi yang ada di PT. Pertamina Patra Niaga terindikasi bahwa kurangnya dorongan untuk memiliki inisiatif, selain itu kurang termotivasinya karyawan dalam melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelayanan kepada masyarakat yang kurang optimal.

Terkait belum optimalnya kinerja karyawan PT. Pertamina Patra Niaga, dikarenakan kesalahan pemahaman dalam komunikasi sehingga berdampak pada waktu kerja dan kualitas kerja yang menurun. Permasalahan ini secara langsung dapat berdampak pada kinerja pegawai yang menurun apabila tidak diberikan sanksi secara tegas. Budaya organisasi yang ada selama ini akan berfungsi efektif apabila para pegawai dapat menerapkan budaya organisasi sebagai suatu kebiasaan dalam melaksanakan tugas dengan penuh tanggungjawab.

PT. Pertamina Patra Niaga tumbuh dan berkembang karena budaya organisasi yang terdapat di dalamnya mampu merangsang semangat kerja sumber daya manusia yang ada sehingga dengan adanya budaya organisasi yang baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Budaya yang baik ini dapat dilihat dari data rekap absensi periode Januari - Desember 2019 di bawah ini:

**Tabel 1.1**  
**Rekap Absensi Karyawan Periode Januari - Desember 2019**

<b>Bulan</b>	<b>Tingkat Kehadiran</b>
Januari	99.00%
Februari	99.00%
Maret	99.00%
April	100.00%
Mei	96.00%
Juni	95.00%
Juli	96.00%
Agustus	98.00%
September	98.00%
Oktober	96.00%
November	96.00%
Desember	95.00%

*Sumber : data karyawan PT. Pertamina Patra Niaga periode Januari - Desember 2019*

Berdasarkan tabel diatas fenomena yang terjadi di kinerja karyawan PT. Pertamina Patra Niaga adalah masih banyaknya pegawai yang datang terlambat, dan pegawai pulang awal waktu. Hal ini merupakan salah satu masalah terhadap rendahnya kinerja karyawan. Misalnya saja dilihat dari absensi selama bulan Oktober-Desember 2019, ada sekitar 47 kali kejadian karyawan izin, dan 84 orang tidak masuk dengan alasan sakit serta 33 kejadian karyawan cuti. Jumlah ketidak hadiran karena ijin atau sakit dianggap terlalu tinggi dan tidak wajar, dan tentu bagi organisasi dengan basis pelayanan kesehatan fakta tersebut akan sangat menghambat kinerja.

Budaya organisasi secara realistis mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan, karena kesadaran pemimpin perusahaan ataupun karyawan terhadap pengaruh budaya organisasi perusahaan dapat memberikan semangat yang kuat untuk mempertahankan, memelihara, dan mengembangkan budaya organisasi perusahaan tersebut yang merupakan daya dorong yang kuat untuk kemajuan organisasi

perusahaan. Budaya organisasi perusahaan (*corporate culture*) yang kuat akan menumbuhkan kembangkan rasa tanggung jawab yang besar dalam diri karyawan sehingga mampu memotivasi untuk menampilkan kinerja yang paling memuaskan, mencapai tujuan yang lebih baik, dan pada gilirannya akan memotivasi seluruh anggotanya untuk meningkatkan produktivitas kerjanya, hal ini menentukan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja kerja karyawan.

Kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan suatu faktor yang menentukan atas berhasil tidaknya suatu organisasi atau usaha, sebab kepemimpinan yang sukses menunjukkan bahwa pengelolaan suatu organisasi berhasil dilaksanakan dengan sukses. Seorang pemimpin yang baik adalah seorang yang tidak melaksanakan sendiri tindakan yang bersifat operasional, tetapi mengambil keputusan, mengambil kebijakan dan mengarahkan orang lain untuk melaksanakan keputusan yang diambil sesuai dengan kebijakan yang telah digariskan. Para pemimpin organisasi harus mampu mempergunakan kewenangannya untuk merubah sikap dan perilaku karyawan agar dapat bekerja dengan giat dan berkeinginan mencapai hasil yang optimal, gaya kepemimpinan digunakan pemimpin untuk dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi atau bawahan.

Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Faktor kepemimpinan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang erat dan pengaruh antara pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan inovasi pemimpin terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina Patra Niaga.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Atas dasar latar belakang di atas, dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina Patra Niaga.
2. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina Patra Niaga.
3. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina Patra Niaga

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina Patra Niaga.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina Patra Niaga.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina Patra Niaga.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberi manfaat dari berbagai pihak. Manfaat secara teoritis dan praktis dapat dijelaskan sebagai berikut:

### **1.4.1 Secara Teoritis**

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

### **1.4.2 Secara Praktis**

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

## **1.5 Sistematika Penulisan**

### **BAB I       Pendahuluan**

Dalam bagian pendahuluan berisi mengenai latar belakang dari penelitian ini, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat dari penelitian ini.

### **BAB II       Landasan Teori**

Dalam landasan teori berisi mengenai pengertian gaya kepemimpinan, dan jenis gaya kepemimpinan. Kemudian terdapat pengertian mengenai budaya organisasi. Kemudian dalam bab ini juga berisi mengenai kinerja karyawan.

### **BAB III      Metode Penelitian**

Dalam bab ini dijelaskan mengenai jenis penelitian, subyek dan obyek penelitian, lokasi penelitian, waktu penelitian, variabel penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel, definisi operasional, teknik pengujian instrument serta teknik analisis data.

#### **BAB IV Hasil dan Pembahasan**

Dalam bab ini akan dijelaskan mengenai hasil uji validitas dan reliabilitas instrument, karakteristik responden, hasil analisis data, pengujian hipotesis dan pengujian statistik serta pembahasan

#### **BAB V Kesimpulan dan Saran**

Dalam bab ini berisi kesimpulan mengenai hasil dari penelitian yang dilakukan dan juga berisi saran yang nantinya dapat digunakan oleh perusahaan untuk membuat kebijakan-kebijakan terutama yang berkaitan dengan kinerja karyawan.