



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peran yang penting dalam sebuah organisasi, karena manusia adalah sumber daya yang melaksanakan dan mengendalikan setiap kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi, begitu juga didalam perusahaan, karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam pelaksanaan dan operasional perusahaan, oleh sebab itu karyawan harus mendapat perhatian yang lebih serius dari pemimpin yang akan dapat mempengaruhi kinerja kerja karyawan tersebut.

Agar tujuan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan tercapai maka sudah menjadi kewajiban perusahaan untuk memberikan motivasi agar lebih meningkatkan loyalitas pada perusahaan. Kinerja karyawan adalah apa yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Sedangkan pendapat lain mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang ditampilkan oleh para karyawan yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan eksternal yaitu kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat kompetitor. Lingkungan internal yaitu visi, misi dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, bahan mentah, teknologi (robot, sistem produksi, dan

sebagainya), strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, modal, budaya organisasi, iklim organisasi, teman sekerja. (Wirawan: 2009:7).

Pada dasarnya lingkungan internal lebih banyak mempengaruhi kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan dari pada yang bersifat eksternal. Kepemimpinan yang efektif dalam melaksanakan pengawasan kepada karyawan akan berdampak terhadap efektifitas waktu penyelesaian tugas yang dibebankan. Selain itu peran pimpinan dalam meningkatkan hasil kerja dengan memberikan motivasi kepada karyawan seperti memberikan dorongan semangat dalam bekerja. Didalam budaya organisasi juga memiliki peran dalam meningkatkan kinerja selain dari kepemimpinan yang efektif. Budaya yang jelas dari perusahaan dapat membantu karyawan dalam menacapai tujuan dari perusahaan. Maka dari itu perusahaan selalu menerapkan budaya yang baik kepada para karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan. Berdasarkan asumsi ini peran kepemimpinan dan budaya organisasi yang baik dan efektif akan memberikan dampak yang baik pula terhadap kinerja.

Kepemimpinan secara luas, adalah meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi.

Tanpa kepemimpinan atau bimbingan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan perusahaan mungkin menjadi lemah karena perseorangan bekerja untuk

mencapai tujuan pribadi sedangkan perusahaan bergerak untuk mencapai tujuan bersama.

Kepemimpinan adalah kepribadian yang tercermin dalam sifat dan watak yang unggul sehingga keunggulan itu menimbulkan pengaruh terhadap pihak yang dipimpin. Sifat dan watak bisa diwujudkan dalam bingkai budaya perusahaan yang tercipta di dalamnya. Artinya, budaya organisasi memiliki relevansi dengan kepemimpinan dalam organisasi tersebut.

Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan orang dapat terakomodasi. Pada dasarnya manusia atau seseorang yang berada dalam kehidupan organisasi berusaha untuk menentukan dan membentuk sesuatu yang dapat mengakomodasi kepentingan semua pihak agar dalam menjalankan aktivitasnya tidak berbenturan dengan berbagai sikap dan perilaku dari masing-masing individu. Sesuatu yang dimaksud tidak lain adalah budaya dimana individu berada seperti nilai, keyakinan, anggapan, harapan dan sebagainya.

Dalam bisnis, sistem-sistem ini sering dianggap sebagai *corporate culture*. Tidak ada dua pribadi yang sama, tidak ada budaya organisasi yang identik. Para ahli dan konsultan mempercayai bahwa perbedaan budaya memiliki pengaruh yang besar pada kinerja organisasional dan kualitas kehidupan kerja yang dialami oleh anggota organisasi.

PT. Samudra Mandari Dumai didirikan berdasarkan Akta Notaris Syawal Sutan Diatas, Nomor 512 tanggal 12 Oktober 1984, yang didirikan oleh Haji Chaidir Ramli dengan Ahli Waris Sdr. Desy Chairani, SE dan Sdr. Dedy Chandra.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pengukuhan Perusahaan dari Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor: C-424. HT.03.01 .Th.2006 Tanggal 4 September 2006. PT. Samudra Mandari Dumai Perusahaan yang bergerak dibidang Produk & Service sesuai UU No 21 Thn 2001 kegiatan usaha hilir Migas dan PP. 36 / 2004. PT. Samudra Mandari Dumai bertujuan ikut berpartisipasi dalam kegiatan menyukseskan program pemerintah distribusi BBM berjalan lancar dan optimal.

PT. Samudra Mandari Dumai di Pekanbaru beralamatkan di Jalan Paus No. 7 Kelurahan Tangkerang Tengah Kec. Marpoyan Damai, Pekanbaru. No Telp: 0761 22833, Fax: 0761 24500 Kota Pekanbaru.

Kepemimpinan yang ada di PT. Samudra Mandari Dumai di Pekanbaru tidak pernah diganti dari awal perusahaan dibangun sampai sekarang sehingga karyawan sudah merasa nyaman dengan pimpinannya. Hal ini membuat kurangnya ketegasan dalam melaksanakan pekerjaan. Budaya Organisasi yang telah dibuat kurang terlaksana secara optimal karena banyak karyawan yang masih kurang disiplin dalam mematuhi aturan, sehingga dapat mengakibatkan kurangnya kinerja yang dihasilkan oleh perusahaan.

Salah satu contoh budaya yang ada seperti apabila karyawan terlambat datang untuk bekerja sesuai jadwal yang telah ditentukan yaitu paling lambat jam 08.15 maka uang makan siang karyawan tidak akan dikeluarkan untuk hari itu juga. Akan tetapi budaya organisasi yang telah dibuat kurang terlaksana secara optimal dikarenakan banyak karyawan yang kurang disiplin dalam mematuhi aturan, sehingga dapat mengakibatkan kurangnya kinerja yang akan dihasilkan oleh perusahaan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kemudian pelaksanaan kinerja pada PT. Samudra Mandari Dumai di Pekanbaru juga masih belum memberikan hasil yang memuaskan, hal tersebut bisa dilihat dari tingkat kehadiran karyawan, dimana tidak berjalannya absensi secara optimal. Adapun tingkat kehadiran karyawan yang terdapat pada PT. Samudra Mandari Dumai di Pekanbaru yang disajikan pada tabel berikut :

Tabel 1.1 : Tingkat Kehadiran Karyawan Pada PT. Samudra Mandari Dumai di Pekanbaru Tahun 2012-2016

Tahun	Jumlah Karyawan	Tingkat Kehadiran Karyawan				Jumlah (Orang)
		Sakit (Orang)	Izin (Orang)	Tanpa keterangan (Orang)	Cuti (Orang)	
2012	60	13	5	-	2	20
2013	60	12	5	2	3	22
2014	63	13	5	2	3	23
2015	66	14	6	-	5	25
2016	66	16	5	2	4	27

Sumber: Data PT Samudra Mandari Dumai di Pekanbaru tahun 2016

Berdasarkan tabel diatas, jumlah karyawan yang tidak hadir terbanyak terjadi pada tahun 2016 dengan jumlah 27 orang, sakit ada 16 orang, izin ada 5 orang, tanpa keterangan ada 2 orang dan cuti ada 4 orang. Data tingkat kehadiran karyawan pada PT. Samudra Mandari Dumai di Pekanbaru Tahun 2012-2016 tersebut tidak sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan, bahkan lebih cenderung mengalami kenaikan pada setiap tahunnya.

Dengan meningkatnya absensi atau tidak kehadirannya tentu saja bakal mengurangi jumlah karyawan yang tersedia untuk melaksanakan pekerjaan, tentu hal ini sangat merugikan pihak PT Samudra Mandari Dumai di Pekanbaru.

Kemudian untuk mengetahui kinerja karyawan pada suatu perusahaan dapat dilihat dari tingkat keuntungan yang dihasilkan oleh karyawan pada PT. Samudra Mandari Dumai di Pekanbaru dalam waktu 5 tahun terakhir, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.2 : Tingkat Kinerja Karyawan Pada PT Samudra Mandari Dumai di Pekanbaru Tahun 2012-2016

Tahun	Jumlah Karyawan	Realisasi Penjualan (Rp)	Hasil Penjualan (Rp)	Realisasi Laba Bersih (Rp)	Hasil Laba Bersih (Rp)
2012	60	1.590.787.000	26.513.117	1.232.065.000	20.534.417
2013	60	1.450.063.000	24.167.717	1.209.683.000	20.161.383
2014	63	1.195.890.000	18.982.381	1.250.450.000	19.848.413
2015	66	1.236.231.000	18.730.773	1.140.223.000	17.276.106
2016	66	1.187.255.000	17.988.712	1.130.648.000	17.131.030

Sumber : PT. Samudra Mandari Dumai di Pekanbaru 2016

Berdasarkan tabel diatas mengenai tingkat kinerja karyawan pada PT Samudra Mandari Dumai di Pekanbaru, dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja karyawan tersebut mengalami penurunan dari tahun ke tahun. PT. Samudra Mandari Dumai di Pekanbaru sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan hasil kinerja perusahaan, karena dengan memiliki program untuk membantu pemerintah dalam mendistribusikan BBM secara berjalan lancar dan optimal, yang mempunyai tanggung jawab yang tinggi, tujuan yang realitas, berani mengambil resiko yang dihadapi maka kinerja perusahaan akan meningkat.

Mengingat pentingnya peran pemimpin dan budaya organisasi dalam meningkatkan mutu kinerja karyawan pada PT. Samudra Mandari Dumai di Pekanbaru penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh**

Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Samudra Mandari Dumai di Pekanbaru”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang masalah diatas maka dapat dibuat dibuat perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudra Mandari Dumai di Pekanbaru?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudra Mandari Dumai di Pekanbaru?
3. Apakah kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudra Mandari Dumai di Pekanbaru?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan yang dilakukan pada PT. Samudra Mandari Dumai di Pekanbaru adalah sebagai berikut:

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudra Mandari Dumai di Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudra Mandari Dumai di Pekanbaru.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudra Mandari Dumai di Pekanbaru.

Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan tentang pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan serta memperoleh informasi untuk memperluas pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Disamping itu diharapkan dapat membantu melengkapi bekal nanti untuk menjadi manajer yang senantiasa bekerja dengan sungguh-sungguh dan dengan kinerja yang tinggi, sehingga akan mencapai hasil yang maksimal.

2. Bagi PT. Samudra Mandari Dumai di Pekanbaru

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wacana yang positif bagi pimpinan untuk meningkatkan kepemimpinan dan menciptakan budaya organisasi yang kondusif sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Memberi dorongan untuk motivasi bagi para karyawan untuk lebih baik dan menjaga atau meningkatkan kinerja yang nantinya berguna bagi perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Bagi Pembaca

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

1.4 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan penelitian, maka penulis membagi penulisan ini dalam enam bab dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini memuat latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penelitian.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini berisikan tentang beberapa teori yang melanda sipenulisan ini yaitu, pengertian kinerja karyawan, pengertian kepemimpinan dan pengertian budaya organisasi.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini penulis menyajikan rangkaian metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian dimulai dari populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data serta analisis data yang diperlukan.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini memuat keadaan yang penulis temui pada perusahaan sedang diteliti. Diantaranya sejarah singkat perusahaan, visi, misi, dan motto perusahaan, struktur organisasi, karyawan, dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang hasil dan pembahasan penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudra Mandari Dumai di Pekanbaru yang telah diuraikan, dianalisis, serta evaluasi dalam penelitian ini.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini penulis memaparkan kesimpulan dari hasil penelitian yang telah diselesaikan serta memberikan saran sebagai penutup.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.