

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi mempunyai dampak dalam dunia usaha. Globalisasi menimbulkan persaingan yang ketat diantara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya. Dengan adanya globalisasi maka dunia usaha mau tidak mau didorong untuk mencapai suatu organisasi yang efektif dan efisien. Keefektifan dan keefisienan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan agar perusahaan dapat memiliki daya saing maupun keunggulan lebih dari para pesaing. Sehingga perusahaan dapat bertahan dalam dunia persaingan yang ketat. Sebuah perusahaan untuk mampu bersaing dengan industri lainya harus mempunyai keunggulan yang kompetitif yang sangat sulit ditiru yang hanya akan diperoleh dengan karyawan yang memiliki produktif, inovasi, kreatif selalu bersemngat dan royal.

Dalam setiap perusahaan peranan manusia sangatlah dominan karena melalui peranan manusia tersebut dapat saling bekerjasama atau dengan yang lainnya untuk mencapai tujuan dengan memanfaatkan segala sumber daya yang ada. Manusia yang bekerja dalam sebuah perusahaan, menyumbangkan tenaga baik fisik maupun pikiran dan mendapatkan imbalan atau jasa sesuai dengan peraturan atau perjanjian disebut sebagai karyawan. Karyawan merupakan aset yang paling penting dalam sebuah perusahaan. Karyawan memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan dan keterampilan, serta dorongan untuk maju yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Perkembangan mental karyawan akan mempengaruhi sikap dan semangat mereka dalam bekerja. Pada umumnya setiap perusahaan menginginkan perkembangan mental yang dapat mendukung perbaikan kinerja perusahaan. Ini semua demi terwujudnya apa yang perusahaan ingin capai. Perkembangan mental dan semangat karyawan yang cenderung menurun akan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan. Besarnya dampak yang ditimbulkan oleh penurunan kinerja karyawan menjadi tantangan tersendiri bagi seorang manajer atau pimpinan untuk mengatasi permasalahan tersebut.

Kinerja suatu sumber daya manusia atau karyawan dalam suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang diantaranya gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. Dimana gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dapat mempengaruhi perilaku-perilaku karyawan dalam suatu perusahaan.

Upaya-upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan selain pengendalian internal gaya kepemimpinan juga perlu diperhatikan. Seorang pemimpin yang ideal harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan seorang pemimpin sangat perlu memperhatikan gaya kepemimpinan dalam proses mempengaruhi mengarahkan anggota kelompok serta mengkoordinasikan tujuan anggota agar keduanya dapat tercapai.

Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya. Gaya kepemimpinan yang

Hak Cipta Diindungi 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.

efektif dibutuhkan dalam suatu perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja semua karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Selain gaya kepemimpinan, keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya juga dapat dipengaruhi juga oleh budaya organisasi pengaruh pemimpin dalam pembentukan budaya organisasi dimana tindakan pendiri organisasi menjadi inti dari awal budaya awal organisasi. Faktor penting disini adalah adanya kesempatan tertentu bagi pemimpin untuk mengatasi krisis dan merencanakan proses perubahan budaya organisasi, karena pemimpin bertanggung jawab terhadap keberhasilan organisasi, maka dia memiliki kesempatan-kesempatan untuk mentraspormasikan budaya organisasi dengan seperangkat perspektif nilai dan asumsi baru yang dibawanya masuk organisasi. Budaya organisasi itu merupakan suatu nilai yang dipegang dan dilakukan oleh anggota organisasi sehingga hal yang sedemikian tersebut bisa membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya.

Dimana budaya organisasi merupakan pola, norma, keyakinan dan nilai tersebut dapat mempengaruhi tindakan atau perilaku sumber daya manusia atau karyawan yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan sehingga berimplikasi terhadap kinerja karyawan yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan. Pengelolaan budaya organisasi yang baik diharapkan dapat meningkatkan gairah karyawan dalam bekerja dalam bekerja dan karyawan mempunyai kepuasan tersendiri di lingkungan kerja.

PT. Ramajaya Pramukti merupakan suatu perusahaan yang ada di desa Petapahan Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar yang bergerak dibidang

Hak Cipta Diindungi 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.

pengelolaan kelapa sawit. Untuk mengetahui seberapa besar tingkat pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Ramajaya Pramukti kecamatan tapung kabupaten kampar. Maka lebih jelasnya ditampilkan pada tabel *turnover* karyawan pada tabel 1.1 berikut ini :

Tabel 1.1 Tingkat Labour Turnover Karyawan PT. Ramajaya Pramukti Dari Tahun 2012- 2016

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Karyawan		Jumlah Karyawan Akhir	LTO
		Masuk	Keluar		
2012	73	1	3	71	4.1 %
2013	71	1	4	68	5,7 %
2014	68	2	3	67	4,4 %
2015	67	-	3	64	4,5 %
2016	64	1	3	62	4,7 %

Sumber: *Data PT. Ramajaya Pramukti Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar*

Dari tabel 1.1 diatas dilihat bahwa jumlah keluar masuk karyawan mengalami fluktuasi. Pada tahun 2012 pada PT. Ramajaya Pramukti menerima karyawan sebanyak 73 orang dan karyawan keluar 3 orang sehingga terjadi tingkat *Labour Turnover* (LTO) sebesar 4,1 % . Pada tahun 2013 perusahaan menerima karyawan sebanyak 1 orang dan karyawan yang keluar sebanyak 4 orang dengan tingkat *Labour Turnover* (LTO) sebesar 5,7 %. Pada tahun 2014 perusahaan menerima karyawan sebanyak 2 orang dan karyawan yang keluar sebanyak 3 orang dengan tingkat *Labour Turnover* (LTO) sebesar 4,4%. Pada tahun 2015 jumlah karyawan yang masuk tidak ada dan karyawan yang keluar sebanyak 3 orang dengan tingkat *Labour Turnover* (LTO) sebesar 4,5 %. Pada tahun 2016 perusahaan menerima karyawan sebanyak 1 orang dan karyawan yang keluar sebanyak 3 orang dengan tingkat *Labour Turnover* (LTO) sebesar 4,7 %.

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.

Dari keterangan tersebut dapat diketahui bahwa pada PT. Ramajaya Pramukti kecamatan tapung kabupaten kampar dalam kurun waktu 5 tahun yaitu dari 2012- 2016 mengalami fluktuasi. Dengan meningkatnya *Turnover* karyawan adalah banyaknya karyawan yang diberhentikan karena pengurangan rig sehingga karyawan untuk sementara diberhentikan . dengan adanya tindakan tersebut maka karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya.

Tabel 1.2 Tingkat Absensi Karyawan Pada PT. Ramajaya Pramukti Tahun 2012-2016

Tahun	Jumlah Hari Kerja Pertahun	Jumlah Kehadiran Pertahun	Tingkat Kehadiran Rata-Rata / Tahun
2012	260	239	91.92 %
2013	260	201	77.30 %
2014	260	191	73.46 %
2015	260	191	73.46 %
2016	260	178	68.46 %

Sumber : Data PT. Ramajaya Pramukti Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar

Pada tabel 1.2 menunjukkan bahwa tingkat kehadiran karyawan PT Ramajaya Pramukti kecamatan tapung kabupaten kampar tahun 2012 jumlah jam kerja yang ditetapkan adalah 260 hari kerja, tetapi jumlah kehadiran rata-rata / tahun adalah 239 hari kerja dengan persentase 91.92 % pertahun, sedangkan pada tahun 2013 jumlah kehadiran pertahun adalah 201 hari kerja dengan persentase 77.30 % pertahun dari 260 hari kerja.

Selanjutnya pada tahun 2014 tingkat kehadiran rata- rata pertahun mengalami penurunan jumlah kehadiran sebanyak 191 hari kerja dengan persentase 73.46 % pertahun. Pada tahun 2015 tingkat kehadiran rata-rata pertahun adalah 191 hari kerja dengan persentase 73.46 %, tetapi pada tahun

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.

2016 dari 260 hari jumlah standar kerja yang ditetapkan kantor jumlah kehadiran rata-rata / tahun yang mampu dipenuhi karyawan manurun sebanyak 178 hari kerja dengan persentase 68,46 % pertahun.

Tabel 1.3 Data Produksi PT. Ramajaya Pramukti Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar

Tahun	Target Ton/Tahun	Realisasi	
		Target (Ton)	Terealisasi (Ton)
2012	227.033.400	227.033.400	194.385.997
2013	237.212.560	237.212.560	195.225.937
2014	242.537.140	242.537.140	178.264.798
2015	266.475.360	266.475.360	201.535.315
2016	217.114.500	217.114.500	142.296.843

Sumber: Data PT. Ramajaya Pramukti Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar

Dari tabel 1.3 kinerja karyawan PT. Ramajaya Pramukti dapat dilihat bahwasanya terjadi fluktuasi pada setiap tahunnya. Hasil produksi yang mendekati target terjadi pada tahun 2012 yaitu sebesar 194.385.997 ton sedangkan hasil yang jauh dari target terjadi pada tahun 2016 yaitu sebesar 142.296.843 ton dengan tidak tercapainya target yang telah ditetapkan oleh perusahaan menunjukkan kurangnya atau tidak maksimalnya kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai unsur pelaksana seluruh aktivitas atau pun kegiatan pada PT. Ramajaya Pramukti Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.

PT. Ramajaya Pramukti merupakan suatu perusahaan yang ada di desa petapahan Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar yang bergerak dibidang pengelolaan kelapa sawit. Berdasarkan hasil analisa sementara berdasarkan keterangan dengan para karyawan pada PT. Ramajaya Pramukti gaya kepemimpinan yang diterapkan cenderung dan bersifat otoriter. Dimana

Hak Cipta Diindungi 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.

pimpinan jarang mendengarkan dan menerima masukan dari karyawan atau pun staf yang bekerja membantunya, pimpinan cenderung mengambil keputusan tanpa memperhitungkan masukan dan pendapat orang lain. Selain itu pimpinan juga jarang menjalin komunikasi dengan para bawahannya untuk menanyakan dan melihat langsung situasi dan kondisi yang sedang dihadapi karyawan.

Pada umumnya antara pimpinan dengan karyawan mempunyai latar belakang dan lingkungan hidup yang berbeda, perbedaan ini tentunya mempunyai konsekuensi pula terhadap kebutuhannya sehingga para karyawan mau melibatkan diri dalam proses kerja yang mereka laksanakan dalam rangka pemenuhan kebutuhan. Karyawan menginginkan mereka mendapat sesuatu yang layak mereka dapatkan atas apa yang telah mereka perbuat terhadap perusahaan.

Diantara karyawan PT. Ramajaya Pramukti Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar ditemukan budaya organisasi yang kurang bergairah atau tidak bersemangatnya karyawan dalam bekerja. Hal tersebut dapat diketahui melalui gejala-gejala yang terjadi dilapangan seperti masih adanya karyawan yang terlambat dan tidak masuk kerja, minimnya kegiatan dan penghargaan yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan. Seperti kurangnya pemberian arahan oleh pemimpin kepada bawahan, tidak adanya breaffing pada waktu-waktu tertentu yang biasanya dilakukan perusahaan lain.

Dari latar belakang dan permasalahan yang ada, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP**

KINERJA KARYAWAN PADA PT. RAMAJAYA PRAMUKTI KECAMATAN TAPUNG KABUPATEN KAMPAR”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Ramajaya Pramukti Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Ramajaya Pramukti Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Ramajaya Pramukti Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.
2. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Ramajaya Pramukti Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Dengan adanya penelitian ini diharapkan penulis mampu menambah wawasan keilmuan, sebagai sarana mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang didapat selama duduk dibangku perkuliahan.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan pada PT. Ramajaya Pramukti Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.

Hak Cipta Diindungi 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. Sebagai referensi atau bahan pertimbangan dalam mengambil suatu kebijakan guna mengatasi masalah dan usahanya dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Ramajaya Pramukti Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.
4. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan bagi pihak pemimpin dalam meningkatkan kualitas kepemimpinanya.

1.5 Sistematika Penulisan

Sebagai gambaran umum dari sistematika penulis proposal ini adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis akan membahas dan menguraikan empat sub bab yaitu tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penulisan, serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini akan menguraikan berbagai teori yang melandasi penelitian, mengemukakan suatu hipotesis serta variabel penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan tentang waktu, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, serta analisa data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM TENTANG OBJEK PENELITIAN

Bab ini akan menjelaskan sejarah singkat, visi dan misi, serta struktur organisasi.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab lima ini berisi hasil penelitian yang kemudian dibahas untuk menemukan jawaban atas masalah- masalah penelitian.

BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini merupakan penutup diman penulis akan mengambil beberapa kesimpulan serta memberikan beberapa saran



Hak Cipta Diindungi 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.