

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Suatu organisasi atau lembaga organisasi lebih banyak menghadapi masalah-masalah yang berhubungan dengan sumber daya ekonomi lainnya, karena dalam mengelola sumber daya manusia tidak bisa disamakan dengan mesin, metirial dan dana yang sifatnya hanya masalah teknis saja.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari peranan karyawan, karena karyawan bukan semata-mata menjadi obyek dalam mencapai tujuan perusahaan tetapi juga sebagai Subjek atau Pelaku. Dalam upaya menjalankan sebuah usaha, setiap perusahaan pasti memiliki tujuan yang harus di capai, untuk itu perusahaan akan semakin tergantung pada kualitas Sumber Daya Manusia. Hal ini berarti untuk mencapai kesuksesan dapat diwujudkan dengan cara mengelola Sumber Daya Manusia yang baik, karena Sumber Daya Manusia yang berkualitas merupakan salah satu kekuatan yang dimiliki oleh suatu perusahaan untuk mencapai tujuan, salah satunya adalah dengan meningkatkan kinerja para Karyawan.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang baik juga diperlukan oleh PT.Royal Boga Rasa sebagai acuan atau sarana pengambilan keputusan. Perusahaan PT.Royal Boga Rasa bergerak dibidang Chinese Food & Beverage dan Ceative Social Media, dengan banyaknya karyawan yang ada di perusahaan, perusahaan harus membuat perancangan yang struktural salah satunya pengertian Sumber Daya Manusia yang sempurna. Maka dari itu, Kepemimpinan Transaksional, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Loyalitas kerja karyawan PKWT harus senantiasa menjadi bagian dari penyempurnaan peraturan tersebut, sehingga dimengerti para pekerja

perusahaan itu sendiri. Aspek Sumber Daya Manusia pun menjadi salah satu bagian utama dalam menyelesaikan berbagai pengertian dan permasalahan yang ada nantinya, sehingga memudahkan perusahaan dalam memilih atau mengambil keputusan.

Adanya peranan maupun unsur Sumber Daya Manusia, PT Royal Boga Rasa harus mempunyai karyawan-karyawan atau para pekerja yang berkualitas, mampu menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus berkembang pesat. Dengan adanya karyawan atau para pekerja tersebut, akan mudah PT.Royal Boga Rasa untuk melaksanakan pengembangan dan fungsi manajemennya dalam menyelenggarakan peran Sumber Daya Manusia.

Untuk menjamin karyawan atau para pekerja yang berkualitas, PT.Royal Boga Rasa harus selalu melakukan kontrol serta memberikan Edukasi dan Standar Operasional Prosedur terhadap karyawan atau para pekerja nya untuk terus berkembang mengikuti kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta mengerti dan mengikuti aturan SOP yang sudah di berikan kepada masing-masing karyawan atau para pekerja perusahaan dari si pemberi kerja. Kita perlu memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan atau para pekerja. Setelah mengetahui bagaimana motivasi kerja karyawan nya, perusahaan perlu melakukan tindakan-tindakan untuk meningkatkan kompetensi dan disiplin kerja karyawannya.

Kepemimpinan Transaksional adalah gaya kepemimpinan yang memotivasi para karyawan melalui imbalan dan dikerjakan oleh karyawan agar mereka dapat mencapai tujuan mereka sendiri atau organisasi dan membantu karyawan agar memperoleh kepercayaan dalam mengerjakan pekerjaannya. Menurut (Anggini, et al, (2018)) mengatakan bahwa kepemimpinan transaksional yaitu pemimpin yang memberikan sebuah pertukaran melalui imbalan-imbalan untuk mendapatkan kepatuhan atas apa yang telah mereka lakukan. Perilaku kepemimpinan terfokus pada hasil dari tugas dan hubungan dari pekerja yang baik dalam pertukaran untuk penghargaan yang diinginkan.

Sedangkan menurut (Azizaha, et al, 2020) menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional yaitu kepemimpinan yang mendapatkan motivasi para bawahannya dengan menyerukan ketertarikan mereka sendiri. Perilaku kepemimpinan terfokus pada hasil dari tugas dan hubungan dari pekerja yang baik dalam pertukaran untuk penghargaan yang diinginkan. Kepemimpinan Transaksional mendorong pemimpin untuk menyesuaikan gaya dan perilaku mereka untuk memahami harapan pengikut.

Salah satu faktor yang juga berpengaruh pada kinerja karyawan yakni Kepuasan Kerja. Kepuasan kerja adalah sikap yang menyenangkan dan positif terhadap apapun yang berkaitan dengan tugas yang ditugaskan karyawan oleh pemberi kerja, yang mungkin juga merupakan tanda kepuasan dalam dirinya sendiri. Kepuasan Kerja adalah keterlibatan pekerjaan, tingkat dimana orang mengidentifikasi secara psikologis dengan pekerjaan mereka dan menganggap tingkat kinerja yang dianggap penting bagi harga diri mereka untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan (Narulita, et al, 2020). Menurut (Damayanti, et al. 2018) kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap factor-faktor pekerjaan, karakteristik individual, serta hubungan kelompok diluar itu sendiri.

Budaya organisasi merupakan salah satu pokok bahasan manajemen yang saat ini mendapat perhatian besar. Di seluruh dunia, minat terhadap budaya organisasi dimulai pada decade ketujuh abad ke dua puluh. Banyaknya definisi menunjukkan minat khusus dan volume pekerjaan yang telah dicurahkan oleh para peneliti untuk mempelajari konsep ini, semuanya yakin akan pentingnya pengetahuan tersebut. Namun mereka juga menunjukkan bahwa mereka memiliki pandangan berbeda mengenai fenomena tersebut. Budaya organisasi didefinisikan sebagai campuran keyakinan, asumsi, nilai-nilai dan cara interaksi yang berkontribusi terhadap lingkungan sosial dan psikologis yang unik dari suatu organisasi. Budaya organisasi mencakup harapan, pengalaman, filosofi, dan nilai nilai organisasi yang mendorong perilaku anggotanya, dan diekspresikan dalam citra diri anggota, aktivitas internal, interaksi dengan dunia luar, dan

harapan masa depan. Kebudayaan didasarkan pada sikap, keyakinan, kebiasaan, aturan tertulis dan tidak tertulis yang telah dikembangkan dari waktu ke waktu dan dianggap sah (Yasin, Hengky. 2020).

Menurut (Indrastuti et al. 2018) Loyalitas adalah tekad dan kesanggupan individu untuk menaati, melaksanakan, mengamalkan peraturan-peraturan dengan penuh kesadaran dan sikap tanggung jawab. Hal ini dibuktikan dengan sikap dan tingkah laku kerja yang positif. (Kusuma et al. 2018) Loyalitas berarti kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan perusahaan dan menyimpan rahasia perusahaan serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan.

**Tabel 1. 1 Kinerja Karyawan PT.Royal Boga Rasa Tahun 2023 Bulan Februari-Juli**

No.	Indikator Kinerja	Target	Realisasi					
			Februari	Maret	April	Mei	Juni	Juli
1	Kualitas Pekerjaan	100%	98%	90%	87%	86%	84%	80%
2	Ketepatan Waktu	100%	98%	90%	89%	87%	84%	82%
3	Kehadiran	100%	98%	96%	95%	94%	93%	90%
4	Kemampuan Kerja Sama	100%	98%	93%	90%	87%	85%	83%
	Rata-rata		87%	88%	94%	89%	87%	82%

Dari tabel 1.1 yang di buat dengan data valid diatas, menjelaskan hasil data yang turun secara tidak signifikan dan sekaligus menjadi pencapaian sasaran kinerja karyawan pada bulan Februari sampai dengan Juli saat ini, data yang di buat pada tabel tersebut adalah berupa pencapaian target yang telah dilakukan oleh perusahaan selama masa kerja karyawan. Sesuai dengan standar persetujuan yang sudah ditetapkan perusahaan, ternyata hal ini belum menciptakan hasil yang maksimal sehingga terjadinya penurunan dari bulan Februari sampai dengan bulan Juli yaitu 87% di bulan Februari, bulan Maret 88 %, bulan

April 94,3 %, bulan Mei 89%, bulan Juni 87 %, dan yang terakhir bulan Juli 82 %. Penjelasan mengenai rata- rata diatas ialah masih belum mencapai 100 % target dari yang di ingin kan perusahaan terhadap kinerja pegawai perusahaan. Hal ini juga merupakan ada nya kaitan agenda yang belum terlaksanakan dengan baik untuk rencana yang sudah ditetapkan.

Penelitian ini membahas tentang pengaruh gaya kepemimpinan transaksional, kepuasan kerja, budaya organisasi dan loyalitas terhadap kinerja karyawan yang dilakukan pada karyawan-karyawan perusahaan PT.Royal Boga Rasa. Penulis tertarik untuk menyelenggarakan penelitian atas dasar menyusun tugas akhir yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan PKWT PT. Royal Boga Rasa”**.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan data yang sudah dijelaskan mengenai Kepemimpinan Transaksional, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Loyalitas Kinerja Karyawan PT.Royal Boga Rasa,penulis mendapatkan beberapa rumusan pemasalahan sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PKWT PT.Royal Boga Rasa ?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PKWT PT.Royal Boga Rasa ?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PKWT PT.Royal Boga Rasa ?
4. Apakah loyalitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PKWT PT. Royal Boga Rasa ?

## **C. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian**

1. Tujuan Penelitian
  1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan PKWT PT.Royal Boga Rasa.
  2. Untuk menganalisis kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PKWT perusahaan PT.Royal Boga Rasa

3. Untuk menganalisis budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PKWT perusahaan PT.Royal Boga Rasa
  4. Untuk menganalisis loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan PKWT Perusahaan PT.Royal Boga Rasa
2. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penulisan ini diharapkan bermanfaat bagi :

1. Akademik

Untuk menjadikan referensi pengetahuan dan menambah wawasan dalam hal Kepemimpinan Transaksional, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Loyalitas kerja sebagai karyawan dan bagi mahasiswa yang sedang menempuh tugas akhir dibidang konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM).

2. Perusahaan

Dapat menjadikan acuan, saran, masukan dan pertimbangan yang konstruktif pada lembaga-lembaga suatu organisasi, terutama PT.Royal Boga Rasa dalam hal kepemimpinan transaksional, kepuasan kerja, budaya organisasi, dan loyalitas kerja karyawan perusahaan.

