

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu struktur organisasi perusahaan yang semakin baik dapat menentukan arah dan tujuan suatu perusahaan, namun di era globalisasi saat ini persaingan yang semakin ketat, seringkali ditemukan permasalahan yang dapat menyebabkan sebuah perusahaan mengalami kegagalan, seperti adanya keterbatasan di segala bidang, maka dari itu penyelenggaraan pemerintah yang efisien dan efektif sangatlah menjadi tuntutan serta keharusan. Hal tersebut menuntut kualitas sumber daya manusia dalam melakukan pekerjaannya agar bisa bersaing dan diperhitungkan. Tetapi dilihat dengan kondisi saat ini kualitas sumber daya manusia yang dicapai tersebut belum sepenuhnya terwujud (Banten Muhliso & Pancasasti, 2021)

Fattah (2017), mengungkapkan bahwa sumber daya manusia dalam suatu organisasi disebut karyawan, sedangkan dalam instansi pemerintah adalah pegawai. Organisasi ialah tempat untuk mencukupi kebutuhan manusia, begitu juga sebaliknya kebutuhan manusia merupakan objek aktivitas organisasi. Pemerintahan merupakan organisasi dalam suatu negara yang terbesar yang dibentuk oleh manusia, fungsi dari pemerintahan yang pertama memberikan pelayanan bagi semua individu sebagai masyarakat dalam memenuhi kebutuhan masing – masing. Kedua fungsi pemerintah ialah pelaksana pembangunan yang bertujuan mewujudkan serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Efektivitas dalam pekerjaan tentunya bergantung pada tingkat kinerja dari setiap karyawan. Kinerja karyawan salah satu ukuran keberhasilan operasi perusahaan atau lembaga pemerintahan dalam mencapai tujuannya (Fransiska & Tupti, 2020). Timbulnya prestasi disebabkan oleh beberapa faktor pendorong, baik itu yang berasal dari dalam individu maupun dari luar individu. Kemajuan suatu perusahaan atau lembaga sangat bergantung pada kinerja karyawan, kinerja karyawan dapat diukur dengan melihat kualitas serta kuantitas kerja karyawan

Muhlisoh & Pancasasti, (2021) mengungkapkan kinerja yaitu hasil kerja seseorang atau sekelompok yang diukur sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada individu maupun kelompok tersebut. Salah satu upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu melalui *planning, organizing, actuating* serta *controlling* sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan dengan harapan memperoleh hasil yang optimal yang sudah ditentukan oleh suatu perusahaan atau lembaga, hal tersebut merupakan serangkaian aktivitas yang dilakukan pihak manajemen kinerja. Fungsi dari manajemen kinerja yaitu untuk menentukan tujuan yang lebih terarah, maka diperlukan tujuan organisasi yang jelas, strategi dalam pencapaiannya, rencana kerjanya hingga bagaimana saluran komunikasi antara pimpinan dan karyawan agar dapat memastikan pencapaian kinerja yang diharapkan oleh perusahaan atau lembaga.

Manajemen kinerja bagi organisasi bermanfaat untuk menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim dan individu, meningkatkan dasar keterampilan, memperbaiki kinerja, memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan, meningkatkan komitmen, memotivasi pegawai, mendukung nilai – nilai inti, mengusahakan perbaikan dan pengembangan berkelanjutan, mengusahakan basis perencanaan karier, mendukung inisiatif kualitas total dan pelayanan pelanggan, mendukung program perubahan budaya, serta membantu menahan pekerja terampil agar tidak pindah. Menurut Wartono & Mochtar (2017), agar kinerja karyawan meningkat perusahaan maupun instansi pemerintahan dituntut untuk lebih memperhatikan sebab – sebab yang dapat mempengaruhi kinerja seperti beban kerja, kerja sama antara karyawan, kondisi lingkungan kerja, penempatan yang tidak sesuai dengan kemampuan, tidak di ikutsertakan karyawan dalam penetapan kebijakan serta masalah antar karyawan, yang mengakibatkan penurunan terhadap kinerja karyawan.

Masalah kinerja karyawan merupakan masalah yang perlu diperhatikan oleh organisasi, karena kinerja karyawan akan mempengaruhi output, efektivitas, dan efisiensi dari organisasi itu sendiri. Oleh karena itu peran sumber daya manusia sangat memiliki peran besar dalam pencapaian organisasi. Kinerja karyawan

banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dapat menghambat atau mendukung peningkatan kinerja tersebut.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh penulis kepada Human Resource Development PT. Morning Dew Indonesia Bapak Rudi Halil Permana di PT. Morning Dew Indonesia, fenomena kinerja karyawan yang rendah terjadi dengan ditandai banyaknya karyawan yang sering datang terlambat, kedisiplinan yang kurang akibat dari kesadaran yang terdapat pada diri setiap karyawan itu sendiri sudah menjadi kebiasaan yang melekat pada diri karyawan yang sulit untuk diubah. Tabel 1.1. menunjukkan rekapitulasi kinerja karyawan PT. Morning Dew Indonesia tahun 2019 – 2021.

Tabel 1. 1
Rekapitulasi kinerja PT. Morning Dew Indonesia
Periode Tahun 2019-2021

No.	Unsur yang Dinilai	Capaian			Target
		2019	2020	2021	
1.	Integritas	82%	85%	90%	100%
2.	Komitmen	75%	76%	80%	100%
3.	Komunikasi	74%	75%	80%	100%
4.	Disiplin	80%	82%	85%	100%
5.	Kerjasama	75%	82%	85%	100%
6.	Kepemimpinan	80%	85%	90%	100%
	Rata-rata	77%	80%	85%	100%

Sumber : Data PT. Morning Dew Indonesia, 2021

Berdasarkan tabel 1.1 terlihat bahwa kinerja karyawan mengalami kenaikan dri tahun ke tahun tetapi belum mencapai target yang diharapkan (100%). Rata-rata kinerja karyawan dari tahun ke tahun mengalami kenaikan dari 77% di tahun 2019 menjadi 85% di tahun 2021, akan tetapi pihak manajemen SDM belum puas karena kinerja karyawan belum mencapai target yang telah ditentukan.

Faktor-faktor tersebut antara lain, budaya organisasi, kepemimpinan dan disiplin kerja. Perubahan budaya dalam organisasi merupakan salah satu hal yang

sangat menantang karena sulitnya mengimplementasikan budaya pada perilaku sehari-hari karyawan. Organisasi sudah berdiri lama, dan diisi oleh banyak personil lama. Perubahan dalam sisi budaya bukanlah hal yang mudah disikapi di lingkungan internal. Menurut Sulaksono (2019: 4) budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi. Budaya organisasi sangat berperan penting dalam menciptakan kelancaran segala aspek operasional perusahaan dan merupakan dasar yang kuat untuk menjalankan norma-norma, nilai-nilai, cara kerja karyawan dan kebiasaan untuk mencapai kualitas kinerja Perusahaan/Organisasi. Penelitian tentang budaya organisasi telah banyak dilakukan oleh para peneliti, seperti (Supardi & Aulia Anshari, 2020), (Sugiono & Rachmawati, 2019), (Ratnasari et al., 2020) budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional. Menurut Robbins & Judge (2017: 262) kepemimpinan transformasional adalah para pemimpin yang dapat memotivasi para pengikut untuk melaksanakan dan mengelola kepentingan mereka sendiri untuk kepentingan organisasi dengan keramahan secara individual, stimulasi intelektual, dan pengaruh yang ideal semuanya akan menghasilkan upaya ekstra dari pekerja untuk efektivitas organisasi yang lebih baik. Faktor gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh besar terhadap berbagai kegiatan sekelompok orang yang terorganisasi dalam usaha mereka agar bersama-sama menciptakan produktivitas kerja yang tinggi, berkomitmen, berusaha keras dan memiliki kapasitas kerja yang tinggi. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Calvin A.T & Rita N.Taroreh, 2021), (Supardi & Aulia Anshari, 2022), (Wales & Mandey, 2018) menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik perorangan maupun kelompok. Menurut Sinambela (2018: 335) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan

organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Disiplin dapat menentukan kinerja karyawan yang baik maupun tidak baik dalam melakukan pekerjaannya. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh (Yuliarko & Winarningsih, 2019), (Ratnasari et al., 2020), (Wales & Mandey, 2018) menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan dan positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian penelitian ini akan diarahkan untuk mengetahui lebih jauh mengenai kinerja PT. Morning Dew Indonesia yang berlokasi di Cipayung, Jakarta Timur dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, permasalahan dari penelitian ini dapat dirumuskan antara lain yaitu sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Morning Dew Indonesia?
2. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Morning Dew?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Morning Dew Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini antara lain sebagai berikut:

Bagi penulis untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis mengenai hal-hal yang berkaitan dengan budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja serta dapat mengimplementasikannya pada dunia kerja yang sesungguhnya.

Bagi perusahaan Penelitian ini dapat memberikan bahan masukan dan informasi tambahan kepada perusahaan mengenai pengembangan lebih lanjut mengenai budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional, dan disiplin kerja di PT. Morning Dew Indonesia.

Bagi pihak akademik Penelitian ini dapat menjadi bahan referensi dalam melakukan atau mengembangkan penelitian serupa di masa yang akan datang dan sebagai dasar pembanding untuk melakukan penelitian lebih lanjut pada bidang ini.

