

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Organisasi tidak bisa dipisahkan dari keberadaan pimpinan, karena pimpinan adalah orang yang memiliki tanggung jawab atas menjalankan dan menerapkan kebijakan yang diambil sebagai sebuah keputusan dalam organisasi, serta kewenangan untuk mengarahkan kegiatan para anggotanya. Dalam hal mempengaruhi perilaku orang lain, seorang pemimpin membutuhkan cara atau metode yang disebut dengan gaya kepemimpinan. Gaya Kepemimpinan yaitu sikap normal yang dilakukan oleh seseorang ketika dia ingin mempengaruhi perilaku orang lain. Dalam mempengaruhi bawahannya, pemimpin harus mengikuti gaya kepemimpinan yang baik dan benar agar bawahannya terpengaruh. Gaya Kepemimpinan juga dapat menentukan penentu keberhasilan seorang pemimpin untuk memotivasi bawahannya. Menurut (Hasibuan & Bahri, 2018) kepemimpinan adalah cara seseorang mempengaruhi perilaku bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Miftah dalam (Aparicio Guterres & Supartha, n.d.), mengatakan bahwa seorang pemimpin yang baik harus mampu memotivasi karyawan dalam bekerja.

Budaya organisasi ialah sistem nilai yang diyakini, dipelajari, diterapkan serta dibesarkan secara selalu yang jadi acuan sikap segala anggota organisasi buat menggapai tujuan yang sudah diresmikan industri. Budaya organisasi memainkan kedudukan strategis dalam keberhasilan organisasi dalam penuhi kebutuhan serta menggapai tujuannya. Disebabkan permasalahan budaya yang kerap kita amati di industri, karyawan tidak begitu sanggup dalam menghasilkan serta memelihara atmosfer kerja yang baik dimana dalam suatu industri tersebut terjalin kerjasama yang kurang harmonis antar karyawan, ikatan antar pimpinan yang mementingkan bidangnya tiap- tiap sehingga menimbulkan kesenjangan serta terjalin minimnya komunikasi antara karyawan yang satu dengan yang yang lain. Perihal ini diakibatkan budaya organisasi yang

silih berlawanan serta pihak- pihak yang berbeda mengatakan pendapatannya sedemikian rupa sehingga tidak fokus pada kenaikan kinerja organisasi.. (Chandra, 2013) berkomentar kalau budaya organisasi merupakan sekumpulan anggapan ataupun kepercayaan, nilai serta norma yang tumbuh dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku untuk anggota- anggotanya buat menanggulangi permasalahan menyesuaikan diri eksternal serta intergrasi internal. Organisasi dengan budaya yang kokoh hendak pengaruhi sikap serta efektifitas kinerja karyawan. Kinerja karyawan hendak berjalan cocok dengan budaya yang dianutnya dalam organisasi tersebut. Tidak hanya itu, pelaksanaan budaya dalam sesuatu industri pula hendak membentuk kepribadian karyawannya dengan sendirinya dalam melakukan tugas serta menggapai tujuan dari industri. Memahami anggota organisasi pula jadi salah satu aspek pendukung keberhasilan kinerja yang baik. Keakraban ini berkembang dari rasa aman antar orang ataupun kelompok anggota organisasi. Oleh karna itu industri wajib menghasilkan atmosfer kekeluargaan yang secara psikologis menunjang keberhasilan industri. Pimpinan industri wajib jujur serta sanggup membangun keyakinan terhadap industri yang mencerminkan perilaku jujur. Kejujuran menghasilkan keyakinan serta kepercayaan yang menunjang tanpa terdapatnya paksaan.

Disiplin kerja ialah ialah perihal yang harus diajarkan kepada setiap karyawan. Diperlukan kesadaran karyawan sesuai ketentuan yang berlaku. Aturan sangat penting untuk memandu dan menasehati karyawan untuk menciptakan ketertiban yang baik di instansi. Selain itu harus memastikan bahwa peraturannya jelas dan dapat dipahami serta berlaku untuk semua karyawan. Disiplin yang baik menunjukkan rasa tanggung jawab yang besar kepada tugas yang diberikan. Sinambela dalam (Surbakti, 2021) "maka peraturan sangat diperlukan menciptakan ketertiban yang baik dalam kantor tempat bekerja, karena kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dapat dikatakan baik jika sebagian karyawan menaati peraturan yang ada. Hasibuan dalam (Feel et al., 2018) disiplin kerja yaitu adanya kesadaran dan kemauan seorang karyawan untuk mematuhi segala peraturan dan standar yang adadalam suatu organisasi pemerintah. Rivai dalam (Nopitasari & Krisnandy,

2018) disiplin kerja yaitu sebuah yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka mau untuk mengubah perilaku, meningkatkan kesadaran dan kemauan untuk mengikuti semua peraturan dan peraturan organisasi untuk diikuti. Baik individu maupun instansi karena disiplin sangat membanatu untuk mengoreksi apa yang berkerja dan tidak berkerja di kantor. Disiplin kerja seseorang karyawan tidak cuma dilihat dari kehadirannya, namun pula dapat dinilai dari perilaku karyawan itu dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan yang berdisiplin besar tidak menunda-nunda pekerjaan serta senantiasa berupaya menuntaskan pekerjaan pas waktu walaupun tidak terdapat pengawasan langsung dari atasan. Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian para karyawan agar selalu berkinerja dengan baik, sikap, perilaku, dan gaya hidup yang baik dan disiplin tidak berkembang lama. Salah satu proses pembentukan kepribadian ini adalah proses pendidikan. Pelatihan tersebut dilaksanakan bekerja sama dengan karyawan, manajer, dan seluruh karyawan perusahaan..

Peningkatan kinerja karyawan secara tidak langsung mempengaruhi kinerja organisasi. Peningkatan kinnerja karyawan dapat memberikan hasil yang sangat positif bagi seluruh karyawan. Selain itu, prestasi menciptakan suasana yang lebih tertib, menimbulkan persaingan yang sehat dari setiap karyawan, serta mempengaruhi pertumbuhan dan kinerja diri setiap karyawan. Kinerja dapat diartikan sebagai tingkat hasil kerja atau kemampuan karyawan dalam mencapai sebuah tujuan pekerjaan yang telah diberikan dari segi kualitas maupun kuantitas. Kinerja juga dapat diartikan sebagai ukuran untuk hasil kerja, oleh karna itu kinerja karyawan dapat diartikan sebagai kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya di tempat kerja serta adanya suatu perbuatan yang ditampilkan oleh karyawan dalam kegiatan bekerja. Kinerja yang baik tercapai bila faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya kinerja tersebut cukup baik. Adapun faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja. Penilaian kinerja karyawan merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan dalam melakukan pekerjaan ketika dibandingkan dengan standar oprasional prosedur yang harus di sesuaikan oleh karyawan.

PT Digital Optik Teknologi merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang Cinema Equipment. Perusahaan tersebut menyediakan menyewaan alat-alat perlengkapan syuting dengan jam boking sewa pukul 10.00am s/d 10.00pm dan PT Digital Optik Teknologi memiliki target penyewaan barang 3.000 set paket alat dalam waktu kurang lebih satu bulan, dimana dalam setiap kegiatan yang para karyawan lakukan memiliki tanggung jawab dan resiko yang berbeda-beda sehingga para karyawan merasakan bagaimana Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja dapat mempengaruhi hasil dari kinerja karyawan PT Digital Optik Teknologi yang sebagian dari karyawan yang bergerak dibidang videografer, dan team digital marketing. Berikut data Output capaian Kinerja Karyawan Periode Agustus Tahun 2020 s/d 2022 PT Digital Optik Teknologi.

**tabel 1. 1 penilaian kinerja karyawan PT Digital Optik Teknologi**

No	Indikator Penilaian	Target	Realisasi		
			2020	2021	2022
1	Kualitas	100%	72%	73%	69%
2	Disiplin Waktu	100%	70%	79%	69%
3	Efektifitas	100%	60%	68%	67%
4	Kuantitas	100%	68%	71%	70%
Total		100%	67%	73%	69%

Sumber : Human Resources Development PT Digital Optik Teknologi

Dari Tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa PT Digital Optik Teknologi mengalami kenaikan dan penurunan dari tahun ke tahun terhadap Kinerja Karyawan serta masih ada yang di bawah sasaran yang telah ditentukan yaitu pada tahun 2020 realisasi kinerja karyawan yaitu sebesar 67%, pada tahun 2021 realisasi kinerja karyawan sebesar 73% dan pada tahun 2022 realisasi kinerja karyawan sebesar 69%. Sehingga bisa dilihat bahwa kinerja karyawan pada PT Digital Optik Teknologi masih di bawah standar sasaran target perusahaan.

Maka berdasarkan data di atas penulis ingin memecahkan masalah dan memulai penelitian yang terjadi pada PT Digital Optik Teknologi dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Digital Optik Teknologi”**

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang diatas, penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Digital Optik Teknologi?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Digital Optik Teknologi?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Digital Optik Teknologi?

## C. Tujuan dan Manfaat Penelitaian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, pembatasan masalah sangat diperlukan agar pembahasan pda penelitian terfokus pada topik yg memang menjadi pokok permasalahan. Beberapa batasan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Variabel bebas yang akan digunakan dalam penelitian yaitu “ Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja “ sedangkan variabel terikat yang digunakan yaitu “Kinerja Karyawan“
2. Objek Penelitian yang terdapat dalam penelitian ini yaitu pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
3. Responden yang terdapat dalam penelitian ini yaitu pengaruh Kinerja Karyawan PT Digital Optik Teknologi.

### 1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini berdasarkan latar belakang serta rumusan masalah yang di paparkan sebelumnya, yaitu :

1. Menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Digital Optik Teknologi.
2. Menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Digital Optik Teknologi.
3. Menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Digital Optik Teknologi.

## 2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini dapat diharapkan dapat memberikan manfaat kepada pihak yang berkepentingan, diantaranya :

1. Bagi penulis

Kegunaan ini bagi penulis yaitu untuk mengetahui sejauh mana tingkat kepuasan kinerja karyawan terhadap Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja.

2. Bagi instansi

Kegunaan ini bagi instansi yaitu untuk perusahaan mengetahui bagaimana Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT Digital Optik Teknologi.

3. Bagi Pihak Lain.

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan oleh khalayak umum sebagai bahan referensi, serta dapat digunakan dalam penelitian lain sebagai bahan acuan untuk penelitian selanjutnya.

