

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam menghadapi era persaingan yang semakin kompleks dan sengit, sebuah perusahaan perlu memiliki pedoman khusus mengenai tingkat pendidikan, keterampilan, dan penempatan posisi jabatan karyawan. Hal ini bertujuan untuk menciptakan keselarasan antara posisi pekerjaan dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Menurut Dessler (2017), Setiap perusahaan atau instansi sangat membutuhkan manajemen sumber daya manusia dimana merupakan fungsi utama yang sangat krusial dalam mengembangkan kemajuan dan juga perkembangan perusahaan dalam menerapkan nilai dan sifat yang baik serta dapat mengembangkan acuan pada kinerja karyawan untuk mencapai tujuan yang efisien dan maksimal. Keberhasilan suatu organisasi sangat beruntung pada peran penting sumber daya manusia.

Mengelola sumber daya manusia secara efisien sangat penting bagi perusahaan karena memainkan peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan dan membangun sistem operasi yang efektif yang penting bagi keberhasilan perusahaan. MSDM adalah usaha memperoleh dan memanfaatkan SDM organisasi seefisien dan seefektif mungkin (Sodikin et al 2017). Peran penting sumber daya manusia dalam membantu perusahaan mencapai target dan tujuannya tidak dapat digantikan oleh entitas lain.

Menurut Mangkuprawira, (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu (Hasibuan, 2016). Kinerja sumber daya manusia dalam fungsi kritisnya dalam perusahaan harus ditingkatkan agar perusahaan dapat berkembang.

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah mengelola komponen manusia secara efektif guna mencapai kinerja yang baik dan efisiensi. Penting bagi pemimpin organisasi untuk memahami bahwa kinerja karyawan memiliki peran krusial dalam menilai keberhasilannya dalam mengelola unit kerja. Oleh karena itu, kinerja menjadi faktor utama yang harus diperhatikan oleh manajemen dalam upaya mengelola organisasi. Manajemen penting untuk mengenali dan memahami berbagai aspek yang berkaitan dengan kinerja pegawai baik faktor-faktor akibatnya (Anwar Prabu, 2017). Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia, antara lain adalah Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja.

Keberhasilan suatu organisasi juga dipengaruhi oleh sistem budaya organisasinya. Karena sikap dan persekutuan mereka dengan nilai-nilai saat ini, budaya organisasi yang kuat dapat membantu perusahaan untuk memfasilitasi koordinasi kegiatan dalam perusahaan dan memfasilitasi komunikasi antar individu atau anggota. Budaya organisasi dapat menjadi keterikatan sosial pada karyawan sekaligus membentuk karakter karyawan agar dapat beradaptasi dengan sistem budaya organisasi perusahaan. Budaya organisasi yang dikaitkan dengan karyawan menggambarkan kepribadian budaya organisasi suatu perusahaan. Menurut Fachreza (2018), budaya organisasi ternyata semakin marak berkembang sejalan dengan meningkatnya dinamika iklim dalam organisasi.

Gagasan budaya organisasi ini dihasilkan melalui berbagai literasi, dengan mempertimbangkan bahwa istilah "budaya" diadopsi berdasarkan makna nasional dan nilai budayanya. Dampaknya sangat luas sehingga dapat dilihat dari berbagai sudut. Namun, dalam proses adaptasi, mayoritas kini berpikir bahwa seperangkat nilai-nilai bersama merupakan dasar budaya. Budaya organisasi dalam perusahaan atau instansi dapat diamati untuk memahami bagaimana manajemen dan perusahaan menangani karyawan-karyawannya. Prosedur manajemen membahas bagaimana berkomunikasi dengan stafnya dan memperlakukan mereka seperti pelanggan. Budaya organisasi ini memiliki tujuan yang dapat menghasilkan kesuksesan perusahaan.

Sistem makna atau nilai kolektif yang dimiliki bersama oleh seluruh anggota suatu perusahaan atau lembaga pemerintah disebut budaya organisasi. Makna atau

sistem nilai yang demikian inilah yang nantinya akan membedakan suatu perusahaan atau badan pemerintah dengan perusahaan atau badan pemerintah lainnya. Budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Widodo, 2010). Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang lebih unggul dalam suatu perusahaan/instansi, karyawan di perusahaan/instansi pemerintah kerjanya lebih baik.

Menurut Meuti et al (2019) bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan, hal ini mengkonfirmasi beberapa faktor dari budaya organisasi yang merupakan sekumpulan nilai dan diyakini bersama dapat menjadi pengikat organisasi dengan karyawan. Hal ini dapat menginspirasi karyawan untuk memberikan tenaga dan upaya maksimal untuk meningkatkan kerjanya. Namun hal ini dibuktikan oleh Azhari (2016), dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan dengan kinerja karyawan PT. Aryo Bimo Pontianak.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Suranta, 2002). Gaya kepemimpinan efektif jika tujuan organisasi telah dijelaskan dan bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus dapat menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan sistem organisasi dalam mencapai tujuan (Guritno & Waridin, 2005). Pendekatan seorang pemimpin untuk mencapai tujuan perusahaan melalui struktur organisasi dengan kemampuan dikenal sebagai gaya kepemimpinannya, dan karakter, serta watak pekerja.

Pemimpin perusahaan harus menerapkan gaya kepemimpinan yang cocok didalam organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai. Gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya yang perlu digunakan dalam suatu organisasi. Di sebuah perusahaan, kepemimpinan transformasional bukanlah hal baru, James Macgregor Burns menciptakan ungkapan tersebut pada tahun 1978. Ungkapan ini sudah terkenal sejak lama. Gaya kepemimpinan yang dikenal sebagai kepemimpinan transformasional mengakui perubahan yang diperlukan. Ciptakan visi yang memungkinkan terjadinya

perubahan dan terapkan struktur perencanaan perusahaan yang diperlukan untuk menghasilkan perbaikan positif.

Menurut Mubarak & Darmanto (2016), kepemimpinan transformasional merupakan antithesis dari model kepemimpinan yang ingin mempertahankan status quo, sehingga kepemimpinan transformasional dapat didefinisikan sebagai kepemimpinan yang mencakup upaya perubahan organisasi. Seorang pemimpin dengan kualitas transformatif adalah pemimpin yang progresif, berpikiran terbuka, fleksibel, memotivasi, dan visioner. Sebagai agen perubahan dan agen pemeliharaan, pemimpin perusahaan selalu berada di garis depan.

Menurut O'Leary (2001) kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seseorang manajer bila ia ingin suatu kelompok melebarkan batas dan memiliki kinerja melampaui status quo atau mencapai serangkaian sasaran organisasi yang sepenuhnya baru. Gaya Kepemimpinan transformasional erat kaitannya dengan perubahan dan perbaikan, sehingga gaya kepemimpinan ini berakibat langsung dengan pemimpin perusahaan dalam beberapa cara. Mengambil peran yang lebih aktif dalam gaya kepemimpinan ini harus terlibat dalam perencanaan, pelaksanaan dan mengumumkan perubahan-perubahan yang diperlukan yang sejalan dengan visi perusahaan dan memerlukan penyusunan strategi yang cermat dengan pemangku kepentingan dan karyawan untuk mengembangkan rencana yang tepat dan konsisten dengan sistem budaya organisasi perusahaan.

Pemantauan dan mengumpulkan data tentang kemajuan perubahan yang diperlukan adalah tanggung jawab pimpinan perusahaan. Pimpinan perusahaan wajib bersedia menerima kritik terhadap usulan perubahan, mendalami sepenuhnya manfaat perubahan tersebut supaya mampu menyampaikan pesan yang jelas terhadap perusahaan, dan tetap optimis sehingga dapat memunculkan aura positif yang menginspirasi karyawan guna serta mengadopsi usulan perubahan tersebut. Tanggung jawab para pemimpin memang terdengar besar, namun tanpa kepemimpinan transformasional, perusahaan menghadapi risiko tersingkir akibat perubahan lingkungan bisnis dan lanskap industri.

Menurut Modiani (2014), penerapan gaya kepemimpinan transformasional yang tepat pada sebuah organisasi akan menghasilkan karyawan yang loyal terhadap atasan sehingga akan hormat terhadap atasan dan mentaati aturan yang telah ditentukan organisasi. Hal ini memberikan karyawan lebih percaya diri untuk melakukan yang terbaik dan meningkatkan kinerja karyawan. Dalam sebuah penelitian yang dilakukan oleh (E Sugiono dan RM Pratista 2019), menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Rafa Topaza utama dan penelitian yang dilakukan dengan Atmayana (2016), bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Setelah memperhatikan bagaimana cara pimpinan menerapkan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional pada instansi untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka perlu diperhatikan juga bagaimana pimpinan mengimplementasikan disiplin kerja. Disiplin kerja juga dapat dikatakan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Sikap disiplin dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Tujuan dari disiplin kerja pada hakikatnya adalah untuk meningkatkan kesadaran para karyawan agar dapat menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Sutrisno, 2019). Pendidikan formal atau non-formal diperlukan untuk membentuk bentuk-bentuk tersebut, dan motivasi setiap karyawan harus dikembangkan sepenuhnya. Dengan demikian semakin tingginya disiplin kerja setiap karyawan yang didukung oleh keahlian, upah, atau gaji yang layak, maka akan mempengaruhi aktivitas-aktivitas dari instansi itu sendiri (Harliel, 2010).

Seseorang dengan kinerja yang tinggi juga menunjukkan pengaruh tingkat disiplin kerja yang tinggi. Sebaliknya, upaya untuk menegakkan disiplin kerja dalam suatu perusahaan dapat dilakukan melalui peraturan yang jelas dan lugas sehingga

mudah dipahami oleh karyawan agar menunjang kinerja yang diharapkan. Orang yang berdisiplin tinggi lebih baik, cenderung tertib dalam segala aspek kehidupannya, seperti tiba dan berangkat tepat waktu, menaati peraturan dan ketentuan, serta membina hubungan positif dengan rekan kerja.

Hal ini dibuktikan dari hasil penelitian menunjukkan Andayani (2020), bahwa Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Prima Indojaya Mandiri kabupaten Lahat dan dalam penelitian Suhaila (2021) menyimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Brataco Cabang Medan.

Oleh karena itu, keberhasilan yang diperoleh peneliti, PT. Duta Indah Perkasa sangat dipengaruhi oleh kontribusi hasil kerja para karyawannya. Evaluasi kinerja karyawan, baik berhasil maupun tidak, dapat teridentifikasi apabila perusahaan atau instansi mampu menerapkan dan memaksimalkan sistem penilaian kinerja. PT. Duta Indah Perkasa, didirikan pada tanggal 17 Mei 1993 bermula dari keinginan para pendirinya mengambillbagian dalam pembangunan Indonesia melalui wiraswasta. PT. Duta Indah Perkasa adalah perusahaan Swasta Nasional yang bergerka dala bidang usaha pengadaan dan pemasangan pekerjaan Aluminium dan Gypsum. Dalam bidang usaha tersebut, perusahaan ini telah berpengalaman dengan tenaga kerja yang terlatih dan berpengalaman serta didukung oleh peralatan kerja yang memadai.

Visi dan misi dari perusahaan ini adalah menjadi perusahaan Swasta Nasional yang bergerak dalam usaha pengadaan dan pemasangan Aluminium dan Gypsum terbaik dan terpercaya di Indonesia. Meningkatkan kualitas terus menerus adalah prioritas utama bagi perusahaan, serta berusaha untuk lebih memuaskan para pengguna jasa PT. Duta Indah Perkasa.

Berdasarkan data yang diperoleh dari PT. Duta Indah Perkasa dengan indikator kinerja karyawan selama 3 tahun terakhir pada tahun 2020-2022 dalam tabel 1.1 di bawah ini:

Tabel 1.1
Target Pencapaian Kinerja Karyawan
PT. Duta Indah Perkasa

No.	Aspek Penilaian	Target	Karyawan		
			2020	2021	2022
			Presentase	Presentase	Presentase
1.	Kualitas Kerja	100%	88%	86%	84%
2.	Kuantitas Kerja	100%	90%	87%	86%
3.	Efisiensi Kerja	100%	89%	87%	85%
4.	Efektifitas	100%	86%	86%	86%
Rata- Rata		100%	88%	86%	85%

Sumber: HRD PT. Duta Indah Perkasa

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa terjadi penurunan persentase kinerja karyawan yang terjadi pada tahun 2020 sebesar 88%, pada tahun 2021 kembali mengalami penurunan target pencapaian sebesar 86%, lalu pada tahun 2022 kembali terjadi penurunan penilaian kinerja sebesar 85%. Perusahaan menetapkan target kinerja karyawan sebesar 100%, sementara realisasi kinerja karyawan belum dapat mencapai target yang ditetapkan pada PT. Duta Indah Perkasa.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam dengan judul ***“Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Duta Indah Perkasa, Jakarta Barat”***.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka rumusan masalah yang dapat disimpulkan, sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Duta Indah Perkasa?
2. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Duta Indah Perkasa?
3. Apakah disiplin kerja ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Duta Indah Perkasa?

C. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian penulis merumuskan pertanyaan untuk menjawab topik dan menentukan secara tepat jenis penelitian apa yang sebaiknya dilakukan. Penulis mengungkapkan beberapa tujuan penelitian dalam berikut ini :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Duta Indah Perkasa.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Duta Indah Perkasa.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Duta Indah Perkasa.

2. Kegunaan Penelitian

Perihal kegunaan tujuan penelitian yang telah diinterpretasikan pada penelitian ini, maka kegunaan penelitian ini diantaranya ialah :

a. Bagi Perusahaan

Perusahaan dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai masukan dan pertimbangan dalam situasi yang berkaitan dengan budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, hal ini mungkin bermanfaat bagi proses pengambilan keputusan seorang pemimpin.

b. Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan dan pemahaman dan pengalaman, serta mengimplementasi dari teori-teori yang diperoleh dan dimiliki.

c. Bagi Pembaca

Memberikan informasi menarik mengenai dampak budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Duta Indah Perkasa.

