

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Suatu perusahaan dibentuk untuk mencapai tujuan organisasi yaitu laba atau keuntungan. Untuk mencapai tujuan-tujuan diperlukan serangkaian kegiatan yang dikenal sebagai proses manajemen, yang terdiri dari tindakan-tindakan: perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan dan pengendalian melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam perusahaan, karena sumber daya manusia sangat berperan aktif dan mendominasi dalam setiap kegiatan perusahaan yang dimana manusia menjadi perencana, pelaksana, serta penentu tercapainya tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan menunjukkan hasil prestasi perusahaan yang diperoleh dari hasil kinerja karyawan.

PT. Langkah Usaha Bersama (LUB) Surakarta adalah sebuah perusahaan swasta yang bergerak diberbagai bidang usaha, perindustrian, dan jasa, untuk menghadapi kompetitor sejenis lainnya perusahaan tersebut dituntut memiliki pengelolaan manajemen kinerja karyawan yang efektif dan baik. Kinerja karyawan adalah faktor yang sangat penting dalam menjalankan kegiatan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja berasal dari kata-kata *job performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang karyawan. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi

bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Moehariono 2012:96). Kinerja karyawan baik atau tidak dapat dilihat dari produktivitasnya yang tinggi atau rendah, ketika produktivitas suatu perusahaan baik maka semakin besar peluang untuk mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya, pada saat produktivitas perusahaan rendah maka dapat diartikan kinerja karyawan perusahaan tersebut tidak baik.

Kinerja Karyawan PT. Langkah Usaha Bersama (LUB) Surakarta tidak terlepas dari faktor seorang pemimpin. Kepemimpinan menjadi peran yang penting dalam organisasi. Berhasil tidaknya suatu perusahaan salah satunya dipengaruhi oleh sumber daya yang ada dalam perusahaan tersebut. Peran utama kepemimpinan adalah mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Locke, et, 2001:34). Seorang pemimpin harus bisa mempelajari dan memahami karakter bawahannya sehingga dapat mengevaluasi dirinya dan mengetahui apakah gaya kepemimpinannya sudah sesuai dengan kemampuan dan kemauan bawahannya. Kepemimpinan yang sesuai apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan karyawan telah menerimanya.

Seorang pemimpin semestinya mengimplikasikan gaya kepemimpinannya untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin sangat mempengaruhi keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuan. Selain dapat memberikan arahan kepada para karyawan, pemimpin dapat juga mempergunakan pengaruhnya. Artinya, pemimpin tidak hanya dapat memberi perintah karyawan tentang apa yang harus dilakukan tetapi juga dapat mempengaruhi bagaimana cara karyawan melaksanakannya.

Fenomena Kepemimpinan yang terlihat di PT. Langkah Usaha Bersama (LUB) Surakarta adalah kurang tegasnya pimpinan dalam menegakkan peraturan dan pemberian sanksi yang telah ditetapkan. Sikap kurang tegasnya pimpinan berdampak pada karyawan, seperti karyawan yang menjadi acuh tak acuh dan kurang peduli terhadap peraturan yang ada di perusahaan.

Budaya Organisasi mengandung arti sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini, ketika dicermati secara lebih saksama, adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi Robbins (2008). Menurut Purnomo Budi Setiyawan (2006) Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang muncul di dalam organisasi dan pola kebiasaan serta terkait dengan pengaruhnya pada pencapaian tujuan organisasi. Budaya organisasi yang positif dan tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi kearah yang lebih baik.

Fenomena Budaya Organisasi yang terjadi di PT. Langkah Usaha Bersama (LUB) Surakarta adalah para karyawan ragu untuk menyampaikan pendapatnya kepada pimpinan karena kurangnya komunikasi. Pendapat, ide-ide, dan keluhan yang terus tertumpuk tidak tersampaikan dengan baik sementara karyawan dituntut untuk memenuhi target yang sudah ditetapkan sehingga hal tersebut berpengaruh pada disiplin karyawan PT. Langkah Usaha Bersama (LUB) Surakarta.

Menurut Hasibuan (2004) Pengertian kedisiplinan kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan yang berlaku. Sejalan dengan itu, menurut Nawawi dalam Windy (2015) Disiplin

kerja merupakan suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan dan ketertiban. Fenomena kedisiplinan karyawan PT. Langkah Usaha Bersama (LUB) Surakarta dalam hal absensi karyawan yang perlu diperbaiki kembali. Karyawan PT. Langkah Usaha Bersama (LUB) Surakarta yang sering mangkir menyebabkan kurang optimalnya produktivitas dan berakibat pada kinerja pada perusahaan. Berdasarkan fenomena tersebut mengindikasikan bahwa kinerja para karyawan di PT. Langkah Usaha Bersama (LUB) Surakarta, dipengaruhi oleh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja.

Hasil penelitian yang relevan sudah banyak dilakukan dengan temuan yang beragam, sebagai bahan pertimbangan dalam melakukan penelitian maka Peneliti menyampaikan hasil penelitian yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, antara lain:

Pengaruh Variabel Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dilakukan oleh Gabriela V. Wales, Silva I. Mandey, dan Rudy S. Wenas (2017), Edward S. Maabuat (2016) dan penelitian yang dilakukan Teddy Chandra & Priyono (2016) menyatakan temuannya berpengaruh signifikan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Goverd Alder Clinton Rompas, Bernhard Tewel, dan Lucky Dotulong (2018) menyatakan temuannya tidak signifikan.

Pengaruh Variabel Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dilakukan oleh Gabriela V. Wales, Silva L. Mandey, Rudy S. Wenas (2017) dan Galan Kusuma & Edy Rahardja (2018) menyatakan temuannya berpengaruh signifikan, sedangkan Indah Yuwelina Mentaruk, Rudy Steven

Wenas, dan Arrazi Hasan Jan (2017) dan Edward S. Maabuat (2016) menyatakan temuannya tidak signifikan.

Pengaruh Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dilakukan oleh Gabriela V. Wales, Silva L. Mandey, dan Rudy S. Wenas (2017) Rahayu Puji Suci & Mohamad Syafi'I Idrus (2015) Goverd Alder Clinton Rompas, Bernhard Tewal, dan Lucky Dotulong (2018) menyatakan temuannya signifikan. Sedangkan Erdiansyah (2016) menyatakan tidak signifikan.

Dari penelitian diatas, tampak gap riset hasil penelitian yang pernah dilakukan dan dapat digunakan sebagai dasar untuk merumuskan masalah penelitian, tujuan penelitian dan hipotesis penelitian. Atas dasar tersebut saya ingin melakukan penelitian yang berbeda dengan penelitian sebelumnya, yang membedakan dengan penelitian sebelumnya yaitu terletak pada tempat penelitian, waktu penelitian, variabel bebas (Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja), serta penggambaran Fenomena diasumsikan mendekati keadaan yang sebenarnya pada lokasi obyek penelitian yaitu pada PT. Langkah Usaha Bersama (LUB) Surakarta.

Atas dasar dari uraian di atas, maka dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Langkah Usaha Bersama (LUB) Surakarta”

B. Perumusan Masalah dan Batasan Masalah

1. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Langkah Usaha Bersama (LUB) Surakarta?
- b. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Langkah Usaha Bersama (LUB) Surakarta?
- c. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Langkah Usaha Bersama (LUB) Surakarta?

2. Batasan Masalah

Penelitian ini hanya fokus pada faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja, dengan hanya memfokuskan variabel independen Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja, untuk variabel dependen Kinerja Karyawan. Sedangkan aspek-aspek lain yang mungkin juga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan tidak ikut diteliti. Penelitian ini hanya terbatas pada Karyawan PT. Langkah Usaha Bersama (LUB) Surakarta.

C. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Mengetahui signifikansi pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Langkah Usaha Bersama (LUB) Surakarta.

- b. Mengetahui signifikansi pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Langkah Usaha Bersama (LUB) Surakarta.
- c. Mengetahui signifikansi pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Langkah Usaha Bersama (LUB) Surakarta.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat menjadi media pembelajaran secara nyata oleh Peneliti, karena dapat mengaplikasikan Ilmu Ekonomi dan Manajemen yang didapatkan di bangku Kuliah.
- 2) Untuk Peneliti selanjutnya hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi mengenai teori-teori pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi perusahaan mengenai upaya untuk meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Langkah Usaha Bersama (LUB) Surakarta. Serta sebagai referensi dan menambah wawasan tentang Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja yang mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Langkah Usaha Bersama (LUB) Surakarta.

D. Sistematika Penulisan

Penulisan Skripsi ini disajikan dalam 5 (lima) BAB. Penjelasan masing-masing BAB dapat diuraikan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan mengenai Latar Belakang Permasalahan, dimana permasalahan dalam penelitian ini berasal Kinerja Karyawan PT. Langkah Usaha Bersama (LUB) Surakarta yang diuraikan dan dijelaskan melalui Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, serta Sistematika Penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan tentang beberapa teori mengenai variabel-variabel yang diteliti Kinerja Karyawan, Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja Yang dijelaskan pada Penelitian Terdahulu, Kerangka Pemikiran, dan Hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan Variabel-Variabel Penelitian Beserta Lokasi Penelitian, Definisi Operasionalnya, Populasi dan Sampel, Jenis Dan Sumber Data, Metode Pengumpulan Data, serta Metode Analisis yang digunakan dalam Penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan isi pokok dari penelitian yang berisi Gambaran Objek Penelitian, Deskripsi Data, Analisis Data Dan Pembahasan, dan Implikasi Manajerial sehingga dapat diketahui Hasil Analisa yang diteliti mengenai hasil Pembuktian Hipotesis sampai dengan pengaruh Variabel-Variabel Independen terhadap Variable Dependenden.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi Kesimpulan dari hasil pembahasan penelitian dan Saran-Saran kepada pihak-pihak terkait dari Hasil Penelitian yang telah dilakukan.