

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Persaingan dalam dunia usaha pada saat ini menjadi semakin ketat, sehingga menimbulkan persaingan perusahaan. Persaingan ini yang mengharuskan perusahaan untuk menyusun kembali strategi bisnis sehari – hari. Persaingan dalam industri makanan kian semakin ketat, sehingga produsen menciptakan sesuatu yang lebih berkualitas diantara pesaingnya. Tidak hanya dari segi makanan yang berkualitas tetapi juga dari segi sumber daya manusianya, karena sumber daya manusia yang berkualitas akan membuat sesuatu yang lebih berkualitas pula.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas – tugas yang dibebankan kepada karyawan untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan. Kinerja PT. Ahara Bhadranya Indonesia mengalami penurunan dari tahun ke tahun. Penurunan kinerja karyawan dapat mengakibatkan menurunnya penjualan. Penurunan penjualan yang signifikan terjadi pada tahun 2020 karena disebabkan pandemi Covid-19 yang terjadi di Indonesia. Pandemi Covid-19 ini membuat konsumen takut akan virus tersebut,

sehingga konsumen memutuskan untuk tidak mengkonsumsi atau membeli makanan diluar.

Penurunan penjualan pada PT. Ahara Bhadranya Indonesia dapat dilihat pada tabel 1, sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Penjualan PT. Ahara Bhadranya Indonesia Tahun 2018-2020**

No	Tahun	Target Penjualan (Rp)	Realisasi penjualan (Rp)	Pencapaian Persentase (%)
1	2018	Rp. 6.000.000.000	Rp. 5.450.125.000	90,8%
2	2019	Rp. 8.500.000.000	Rp. 7.360.000.000	86,5%
3	2020	Rp. 10.000.000.000	Rp. 8.570.500.000	85,7%

*Sumber: Laporan Tahun PT. Ahara Bhadranya Indonesia*

Berdasarkan tabel 1 diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Ahara Bhadranya Indonesia belum berjalan secara optimal, hal tersebut dapat dilihat dari tahun 2018 sebesar 90,8%, tahun 2019 mengalami penurunan kinerja sebesar 86,5%, dan tahun 2020 sebesar 85,7%, maka diketahui dari tabel 1 menunjukkan bahwa dari tahun 2018 sampai tahun 2020 mengalami penurunan kinerja. Selain itu pencapaian dari penjualan juga mengalami penurunan. Salah satu indikator dari kinerja karyawan adalah kuantitas produk yang dihasilkan, kinerja karyawan PT. Ahara Bhadranya Indonesia diindikasi

belum berjalan dengan optimal. Hal tersebut berdasarkan penjualan disetiap tahunnya semakin menurun.

Dengan adanya permasalahan tersebut maka dilakukan pra survey dengan menyebarkan kuesioner yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan PT. Ahara Bhadranya. Untuk lebih memastikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang menjadi masalah utama di PT. Ahara Bhadranya, maka dilakukan pra survey kepada 20 responden yang hasilnya sebagai berikut:

a) Disiplin kerja

Karyawan PT. Ahara Bhadranya Indonesia masuk kerja sesuai jam peraturan perusahaan hanya 40% dan untuk yang terlambat sebesar 60%

b) Budaya Organisasi

Karyawan PT. Ahara Bhadranya Indonesia sebesar 70% bekerja dengan pekerjaannya masing-masing dan berjumlah 30% untuk karyawan yang bekerja dengan bersama-sama, saling membantu (teamwork).

c) Gaya Kepemimpinan

Pemimpin yang ada di PT. Ahara Bhadranya Indonesia 60% lebih mementingkan dirinya sendiri seperti mengambil keputusan sendiri dalam permasalahan yang ada pada perusahaan dan 40% pemimpin selalu membicarakan terlebih dahulu bila ada masalah kepada bawahan agar masalah tersebut dapat diselesaikan dengan bersama-sama.

Jika suatu budaya yang kuat dan mendukung suatu organisasi yang tinggi maka akan memiliki pengaruh yang positif dan ampuh terhadap perilaku pekerja. Fenomena terkait dengan menurunnya kinerja karyawan, yaitu faktor budaya organisasi, hal yang menyebabkan penurunan kinerja di PT. Ahara Bhadranya Indonesia yaitu masih terdapat budaya organisasi yang masih belum berjalan sesuai harapan perusahaan sehingga mulai menimbulkan budaya kerjasama kurang baik antara individu maupun tim, pada karyawan lama masih ada saja yang melanggar peraturan perusahaan seperti, kebiasaan karyawan keluar kantor disaat jam kerja, terjadi konflik didalam perusahaan sehingga menimbulkan suasana kerja menjadi tidak nyaman dan tidak mampu melaksanakan tradisi perusahaan secara konsisten.

Fenomena yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan adalah terdapat beberapa pemimpin yang bersifat otoriter terhadap karyawan, pemimpin tidak menghargai karyawan, pemimpin tidak menghargai pendapat dari bawahan yang mempunyai saran, ide, dan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dalam suatu permasalahan. Ada pula pemimpin yang bersikap delegatif yaitu pemimpin yang menyerahkan semua permasalahan dan solusi kepada bawahan. Pemimpin seperti ini tidak peduli bagaimana bawahan dapat menyelesaikan permasalahan yang ada dan pemimpin memberi kepercayaan penuh terhadap bawahan

Fenomena selanjutnya adalah disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja. Disiplin kerja pada karyawan sangatlah dibutuhkan, karena sesuatu yang menjadi tujuan perusahaan akan sulit dicapai apabila tidak ada disiplin kerja, disiplin juga merupakan suatu kondisi yang terbentuk melalui

proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai, ketaatan, kepatuhan, dan ketertiban, karena sudah menyatu dengan dirinya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi dirasakan sebagai beban, bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia tidak berbuat sebagaimana mestinya. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan.

Penelitian atau *Research gap* mengenai pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan sebelumnya. Namun dalam penelitian atau *Research gap* tersebut masih banyak terdapat perbedaan hasil penelitiannya.

Penelitian dengan menggunakan variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Setyanto dan Hidayati (2017) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Andriani (2018) dengan hasil penelitian budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Pingkan Marsoit (2017) dengan hasil yang menunjukkan Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Gusti Agung (2018) dengan hasil gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Alamsyah dan Yasra (2018) dengan hasil penelitian yang menunjukkan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap

kinerja karyawan. Dan dalam penelitian yang pernah dilakukan oleh Yuda dan Ardana (2017) bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan Latar Belakang yang diatas, dan dengan dikuatkan adanya perbedaan pada hasil penelitian terdahulu yang dirangkum ke dalam table *Research Gap* maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul

**“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. AHARA BHADRANAYA INDONESIA”**

**B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh langsung budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Ahara Bhadranya Indonesia?
2. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Ahara Bhadranya Indonesia?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Ahara Bhadranya Indonesia?
4. Apakah terdapat pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ahara Bhadranya Indonesia?
5. Apakah terdapat pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ahara Bhadranya Indonesia?

6. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Ahara bhadranaya Indonesia melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening?
7. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Ahara bhadranaya Indonesia melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening?

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

#### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Ahara Bhadranaya Indonesia
- b. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Ahara Bhadranaya Indonesia
- c. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Ahara Bhadranaya Indonesia
- d. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ahara Bhadranaya Indonesia
- e. Untuk mengetahui pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ahara Bhadranaya Indonesia.

- f. Untuk mengetahui pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Ahara Bhadranaya Indonesia melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening
- g. Untuk mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ahara Bhadranaya Indonesia melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening

## 2. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut :

### a. Bagi Praktisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja diantaranya yaitu kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja, yang kemudian dapat menjadi pedoman bagi perusahaan agar dapat memecahkan masalah perusahaan terutama dibidang Sumber Daya Manusia, dan dapat memberikan masukan dalam hal pemikiran, yang akan berguna untuk pembuatan keputusan di masa sekarang maupun masa mendatang.

### b. Bagi Institusi

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi dan literatur untuk melakukan penelitian selanjutnya yang memiliki variabel yang terkait dengan bidang ini.



c. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai salah satu contoh bentuk pengaplikasian dan pengimplementasian dari hasil studi selama ini dalam kehidupan nyata khususnya di dunia bisnis. Penelitian ini juga memberikan gambaran kepada peneliti tentang permasalahan-permasalahan mengenai manajemen Sumber Daya Manusia yang dihadapi oleh perusahaan yang selanjutnya dapat menjadi pedoman peneliti dalam berkiprah di dunia kerja mendatang. Dan bagi peneliti berikutnya diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk melaksanakan penelitian lebih lanjut mengenai topik ini.

