

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi, persaingan antar perusahaan semakin tinggi dan semakin kompleks sehingga setiap perusahaan diuntut untuk memperbaiki hal – hal yang terkait dalam setiap perusahaan dan lebih *responsive* agar terus bertahan dan terus berkembang. Hal – hal yang mesti di perbaiki adalah baik di semua aspek khususnya pada sumber daya manusia. Oleh karena itu sumber daya manusia pada setiap perusahaan harus di perhatikan agar sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan selalu senantiasa terjaga, baik kesehatan, ataupun kinerja sumber daya yang ada dalam perusahaan tersebut.

Secara umum kinerja diartikan sebagai hasil yang ditampilkan oleh pegawai dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Kinerja pegawai adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output), baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh pegawai per satuan periode waktu, dalam melaksanakan tugas kerjanya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang, yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Untuk mengukur kinerja seseorang dapat dilihat pada situasi dan kondisi kerjanya sehari-hari. Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawannya, suatu perusahaan akan berupaya meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja karyawan berkaitan dengan kualitas dan kuantitas suatu

pekerjaan yang dilakukan karyawan atau bawahan serta yang berkaitan dengan kondisi suatu bawahan atau karyawan pada organisasi tertentu. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Menurut Bambang Kusriyanto dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2014:9) Kinerja karyawan adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam). Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Terkait dengan kinerja karyawan banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya faktor budaya organisasi, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan.

Tabel 1.1

Laporan Kinerja Karyawan pada Bagian Pemasaran

Tahun	Target (Rp)	Pencapaian (Rp)	Persentase (%)
2014	348.000.000.000,-	379.644.325.375,-	109%
2015	360.000.000.000,-	352.499.300.450,-	97%
2016	366.000.000.000,-	320.460.875.205,-	87,5%

Sumber : PT Wiharta Karya Agung Jakarta, 2017

Dari tabel 1.1 diatas menjelaskan bahwa ditahun 2014 kinerja karyawan pada bagian pemasaran PT. Wiharta Karya Agung Jakarta melebihi target yang ditentukan yaitu sampai mencapai 109%. Sedangkan ditahun 2015 mengalami penurunan (*omset*) dari target yang ditentukan yaitu hanya 97%. Dan Pada tahun 2016 pun masih dengan masalah yang sama yaitu mengalami penurunan (*omset*)

belum mencapai target yaitu hanya 87,5%, pencapaiannya pun lebih menurun dari tahun 2015. Budaya organisasi juga disebut budaya perusahaan, yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang telah relatif lama berlakunya, dianut bersama oleh para anggota organisasi (karyawan) sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi (perusahaan). Memang secara alami budaya itu sukar dipahami, tidak terwujud, implisit, dan di terima apa adanya. Tetapi semua organisasi mengembangkan seperangkat inti asumsi, pemahaman, dan aturan implisit yang mengatur perilaku sehari-hari dalam tempat kerja. Sebelum pendatang baru mempelajari aturan-aturan itu. Pelanggaran aturan dipihak eksekutif tingkat tinggi atau karyawan garis depan mengakibatkan ketidaksetujuan secara umum dan hukuman yang berat. Kesesuaian dengan aturan menjadi dasar utama pemberian imbalan dan mobilitas ke atas. Fenomena yang terjadi di PT. Wiharta Karya Agung Jakarta adalah adanya hubungan yang kurang harmonis antar sesama karyawan. Padahal itu masih dalam satu ruangan. Hal ini berdampak kurang baik dalam budaya organisasi. Peran budaya dalam mempengaruhi perilaku karyawan tampaknya makin penting di tempat kerja. Dengan telah dilebarkannya rentang kendali, didatarkannya struktur, diperkenalkannya tim-tim, dikurangnya formalisasi, dan diperdayakan karyawan oleh organisasi, maka bersama yang di berikan oleh budaya yang kuat memastikan bahwa semua orang diarahkan ke arah yang sama.

Selain itu, kinerja seorang karyawan juga dapat dipengaruhi oleh kedisiplinan kerja karyawan itu sendiri Menurut *Gary Dessler (2015:568)* mengatakan bahwa disiplin merupakan cara untuk mendorong karyawan untuk

mematuhi peraturan dan regulasi. Dari segi kedisiplinan kerja para karyawan PT. Wiharta Karya Agung Jakarta terdapat banyak permasalahan, seperti banyak karyawan yang masih datang terlambat ataupun pulang lebih sebelum jam kerja selesai. Maka banyak pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu.

Gambar 1.1



Sumber : Data Sekunder Diolah (2017)

Berdasarkan gambar 1.1 tingkat absensi karyawan pada PT. Wiharta Karya Agung Jakarta mengalami peningkatan menurunkan kinerja karyawan sehingga tidak mencapai target perusahaan.

Gaya kepemimpinan merupakan pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, yang tampak dan yang tidak tampak oleh bawahannya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di perusahaan dipengaruhi oleh

gaya kepemimpinan manajer perusahaan tersebut. Gaya kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Fenomena yang terkait dengan Gaya kepemimpinan pada PT. Wiharta Karya Agung Jakarta adalah otoriter, bebas kerja organisasi pada umumnya ditanggung oleh pemimpin, bawahan oleh pemimpin dianggap sebagai pelaksana dan karyawan tidak boleh memberikan ide-ide baru. Hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sangatlah erat, dimana semakin baik gaya kepemimpinan terhadap karyawan maka semakin baik kinerja karyawannya.

Penelitian atau *Research GAP* mengenai pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan 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 Christina Tri Setyorini (2012) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Bernadine Vita (2015) dengan hasil penelitian yang menunjukkan budaya organisasi tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan Dipta Adi Prawatya dan Susilo Toto Raharjo (2012) disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian berbeda yang dilakukan oleh Arfindi

Parerum (2014) disiplin kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Fika Laela Qodarini dan Rini Nugraheni (2015) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan Sukmawati (2012) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena masalah dan adanya riset dan hasil penelitian, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul sebagai berikut:

“Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wiharta Karya Agung Jakarta”.

1.2 Perumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Wiharta Karya Agung Jakarta?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Wiharta Karya Agung Jakarta?
3. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Wiharta Karya Agung Jakarta?
4. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Wiharta Karya Agung Jakarta?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan uraian pada latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Wiharta Karya Agung Jakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Wiharta Karya Agung Jakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Wiharta Karya Agung Jakarta.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Wiharta Karya Agung Jakarta.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

1. Bagi pihak perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengetahui arti pentingnya budaya organisasi, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan sehingga dapat mendorong kinerja karyawan.

2. Bagi pihak akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan dan ilmu pengetahuan mengenai sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan budaya

organisasi, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak – pihak yang berkepentingan terutama dalam teori budaya organisasi, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

