

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Setiap perusahaan memiliki tujuan yaitu mendapatkan keuntungan yang maksimal serta kesejahteraan individu-individu karyawan dalam perusahaan tersebut. Dalam mencapai tujuan tersebut perusahaan memerlukan pengelolaan sumber daya yang baik terutama sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan asset perusahaan yang sangat penting dan membutuhkan pengelolaan dan dukungan yang baik melalui sumber daya manusia. Menurut Suwanto (2019:2), manajemen sumber daya manusia adalah kumpulan kemampuan, keterampilan, pengetahuan, sikap dan perilaku yang dimiliki oleh setiap individu yang berkerja dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan asset yang sangat penting, perusahaan harus mampu mengelolah sumber daya manusia dalam perusahaan untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan unggul serta mendukung sumber daya manusia tersebut sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan.

Sumber daya manusia adalah aset utama yang dimiliki perusahaan yang menjadi pelaku aktif berbagai aktivitas dalam perusahaan. Perkembangan terbaru memandang karyawan tidak sebagai sumber daya saja, tetapi juga memandang sebagai modal dan aset bagi suatu perusahaan. Dalam masa modernisasi sekarang secara global pertumbuhan bidang perniagaan selalu meningkat yang mengakibatkan persaingan usaha menjadi semakin ketat.

Kepemimpinan adalah salah satu elemen yang membentuk dan membantu orang lain untuk bekerja sama dan mencapai tujuan organisasi. Pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, loyalitas, keamanan, dan kualitas kehidupan kerja, terutama tingkat prestasi suatu organisasi (Saad Alessa, 2021). Menurut Husna (2019), kemajuan cepat teknologi digital telah menyebabkan landscape bisnis modern mengalami transformasi dramatis. Dalam situasi seperti ini, peran kepemimpinan menjadi semakin penting dalam memastikan keberhasilan organisasi dan memanfaatkan potensi digitalisasi. Gaya kepemimpinan transformasional dan efektif telah muncul sebagai sangat relevan di era teknologi modern karena dapat secara signifikan mempengaruhi kinerja pekerja dan meningkatkan hasil organisasi (Dianda *et al.*, 2024).

Kartono (2017) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan, atau kelompok, mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok. Sedangkan Edison *dkk* (2018) mengungkapkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan.

Budaya organisasi adalah bagian penting dari setiap organisasi; suatu sistem nilai yang menyatukan anggota dan membentuk identitas organisasi. Budaya organisasi berperan dalam membentuk perilaku, sikap, dan motivasi anggota organisasi (Laras & Susanti, 2021). Budaya organisasi yang baik

dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas anggota organisasi (Zainuddin & Nasikhah, 2020). Budaya organisasi juga berperan dalam proses pengambilan keputusan, membantu anggota organisasi untuk memahami dan menginterpretasikan situasi serta memandu mereka dalam membuat keputusan. Selain itu, budaya organisasi juga berkontribusi dalam membangun komitmen anggota organisasi. Dengan adanya komitmen, anggota organisasi akan merasa memiliki dan bertanggung jawab terhadap organisasi. Ini menciptakan stabilitas dalam organisasi, memungkinkan organisasi untuk beroperasi dengan efisien dan efektif.

Budaya organisasi mengacu pada pola asumsi dasar bersama atau kelompok yang dapat memecahkan masalah yang diadopsi dari eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja dengan cukup baik untuk dapat dipertimbangkan (Miharty, 2013). Budaya organisasi merupakan salah satu strategi untuk memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang maksimal, karena budaya organisasi yang baik dengan sendirinya akan memberikan suatu kondisi yang sesuai dengan perilaku karyawan dalam bekerja apabila budaya tersebut sangat cocok dan mendukung karyawan dalam mengembangkan kemampuan dan menopang kesejahteraannya dengan kata lain, budaya organisasi menjadi faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan (Sagita *et al.*, 2018).

Budaya organisasi adalah nilai dan norma yang mengatur perilaku anggota kelompok yang menyiratkan apa yang penting atau ditegakkan oleh organisasi

atau upaya organisasi untuk mengatur perilaku yang diharapkan dari para anggotanya. Dengan pandangan ini, budaya organisasi relatif dari satu organisasi ke organisasi lain, tergantung pada nilai dan norma yang dikembangkan Harwiki (2016). Griffen *dkk*, (2015) mengungkapkan bahwa budaya organisasi bisa diartikan sebagai pengalaman, sejarah, keyakinan dan norma-norma bersama yang menjadi ciri perusahaan atau organisasi.

Arifin (2015) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah semua keyakinan, perasaan, perilaku dan simbol-simbol yang mencirikan suatu organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu kepercayaan dan prinsip etika dari anggota organisasi yang memainkan peran penting dalam sistem manajemen organisasi (Ramezan, 2016). Irwan (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah persepsi yang dimiliki oleh anggota organisasi lain.

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Mangkunegara (2017) “kinerja adalah secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Peningkatan pendayaguna aparatur pemelihan dalam hal ini pegawai negeri sipil pada hakekatnya adalah peningkatan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat melalui tugas dan fungsinya sesuai dengan tuntutan pembangunan, sehubungan dengan hal tersebut diatas maka pegawai negeri sipil sebagai bagian dari aparatur pemerintah dan abdi masyarakat

senantiasa dituntut mempunyai pengetahuan, ketrampilan, kecakapan dan abdi masyarakat, kemauan bekerja, disiplin kerja, etos kerja, berkualitas tinggi, motivasi kerja, bahkan menjadi teladan atau panutan bagi lingkungan masyarakat.

Kinerja karyawan merupakan salah satu kunci sukses perusahaan untuk mencapai kesuksesan. Maka dari itu setiap perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan. Naharuddin dan Sadegi (2013) membuktikan kinerja karyawan tergantung pada kemauan dan juga keterbukaan karyawan itu sendiri dengan dirinya dan orang lain dalam melakukan pekerjaannya.

PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk adalah salah satu cabangnya swalayan yang ada di Kota Kupang di Jl. W.J. Lalamentik, Oebobo Kota Kupang yang didirikan pada tahun 2003. Ditemukan ada berfungsi indikasi yang menunjukkan sumber daya manusia PT belum berfungsi dengan optimal. Indikasi yang menunjukkan kinerja sumber daya manusia PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk belum optimal yaitu dapat dilihat dari data penilaian kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 1.1 Data absen karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Kota Kupang

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja Semua Karyawan	Absen			Jumlah Hari Kerja Yang Hilang	Jumlah Hari Kerja Nyata	Tingkat Absensi (%)
				S	I	T			
Januari	63	23	1449	4	6	6	56	1393	4,49%
Februari	63	24	1512	6	8	19	67	1445	4,49%
Maret	63	26	1575	2	4	31	56	1519	4,99%
April	63	25	1575	6	8	23	56	1530	3,85%
Mei	63	24	1512	0	4	35	45	1447	3,35%
Juni	63	23	1449	5	9	46	65	1405	6,24%
Juli	63	25	1575	4	3	46	44	1518	3,07%
Agustus	63	25	1575	0	7	43	57	1508	3,97%
September	63	26	1638	6	5	42	67	1563	5,93%
Oktober	63	26	1638	3	8	41	75	1593	6,18%
November	63	25	1575	0	4	32	45	1530	3,13%
Desember	63	27	1701	5	5	50	67	1634	4,99%

Sumber : PT.Ramayana Lestari Sentosa Tbk Kota Kupang.

Masalah yang sering timbul adalah ketika karyawan yang tidak masuk dan tidak mempunyai *back up* terhadap pekerjaannya, serta pekerjaan karyawan yang munumpuk sehingga membuat kinerja karyawan yang menurun seperti pada keefektivitas produktivitas kerja karyawan dan pencapaian target kerja yang tidak terpenuhi sehingga membuat output perusahaan kurang efektif. PT.Ramayana Lestari Sentosa Tbk Kota Kupang ingin meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sasingkelo dkk (2016) melakukan penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Horiguchi Sinar Insani. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa secara simultan Gaya

Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Jamaludin (2017) melakukan studi tentang Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Kaho Indahcitra Garment Jakarta. Tujuan dari penelitian ini Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hasil analisis dengan demikian hipotesis diterima dan terbukti bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Dunggio (2020) melakukan studi tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di kantor camat dungingi kota Gorontalo. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui fakta, data dan hal-hal yang berkaitan dengan permasalahan variabel budaya organisasi dan kinerja pegawai. Peneliti menggunakan jenis penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh budaya organisasi signifikansi terhadap kinerja pegawa.

Penelitian yang terkait dengan kinerja karyawan dilakukan oleh Meuthia (2011), menjelaskan bahwa persepsi kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa persepsi kepemimpinan transformasional berperan penting dalam menentukan kinerja karyawan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pranoto (2010), menjelaskan bahwa faktor-faktor motivasi dari seorang pemimpin yang terdiri dari karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik situasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja aparatur pemerintah di Dinas Pendidikan Kabupaten Sidoarjo. **Berdasarkan uraian tersebut diatas maka**

penulis memilih judul “Analisis pengaruh Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Kota Kupang”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka rumusan masalah penelitian ini adalah: “Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Kota Kupang”

1.3 Persoalan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan diatas maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Kota Kupang.
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Kota Kupang.

1.4 Tujuan dan Manfaat

1.4.1 Tujuan penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Kota Kupang.
2. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Kota Kupang.

1.4.2 Manfaat Penelitian

1. **Kemanfaatan bagi peneliti**

Peneliti ini merupakan suatu kesempatan bagi penulis untuk menerapkan teori-teori yang penulis dapatkan dari bangku perkuliahan, memperdalam pengetahuan serta menambah wawasan dibidang manajemen sumber daya manusia khususnya uraian kinerja karyawan.

2. **Kemanfaatan bagi perusahaan**

Peneliti diharapkan dapat memberikan masukan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Kota Kupang untuk mengambil langkah-langkah tepat dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.