

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting bagi suatu perusahaan karena manusialah yang membuat suatu rencana, mengatur, mengolah dan mengendalikan setiap kegiatan yang ada pada perusahaan sehingga sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan harus dimaksimalkan secara optimal dan diupayakan agar menjadi tenaga kerja yang memiliki kualitas kinerja yang baik untuk mencapai keuntungan perusahaan yang maksimal. Pada hakikatnya setiap perkembangan itu mengacu pada usaha untuk meningkatkan kehidupan organisasi menjadi lebih baik diantaranya dengan meningkatkan kinerja karyawannya. Jika kita perhatikan dari berbagai faktor yang mempengaruhi perkembangan organisasi maka faktor sumber daya manusia tetap merupakan faktor yang paling penting.

Dalam melakukan keharmonisan interaksi kerja antara seorang pemimpin dan bawahan, maka dilakukan berbagai cara agar bisa bersama berkolaborasi dalam mencapai tujuan organisasi tersebut. Menggerakkan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi diperlukan peran seorang pemimpin.

Menurut Terry dalam Sutrisno (2020:214), menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kegiatan mempengaruhi orang untuk bekerja dengan rela untuk mencapai tujuan bersama.

Gaya kepemimpinan harus bisa mempengaruhi banyak orang dengan melalui berbagai cara berkomunikasi untuk mencapai tujuan dengan memberi berbagai petunjuk, perintah, arahan, ajakan, dan tindakan yang bisa membuat orang lain merespon serta bertindak secara positif dengan kekuatan yang dinamis serta motivasi dan senantiasa berkoordinasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Emron Edison dkk. (2017:91), “Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak dan bagaimana ia mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu.”

Salah satu elemen lain yang juga bisa mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Sebagai makhluk sosial, karyawan tidak terlepas dari berbagai nilai, aturan, dan norma yang ada di perusahaan. Budaya organisasi bisa mempengaruhi cara karyawan bertingkah laku. Budaya organisasi disebut juga budaya perusahaan, sering juga disebut budaya kerja karena tidak dapat dipisahkan dengan kinerja sumber daya manusia. Budaya organisasi akan menggambarkan suatu ketegasan serta mencerminkan spesifikasi suatu organisasi, sehingga menjadi berbeda dengan organisasi lainnya. Menurut Robert G. Owens dalam Tika (2020:2), “Budaya organisasi adalah suatu sistem pembagian nilai dan kepercayaan yang berinteraksi dalam suatu organisasi, struktur organisasi dan sistem kontrol yang menghasilkan norma perilaku.” Budaya organisasi merupakan

kebiasaan perusahaan, dimana salah satu dari kebiasaan perusahaan ialah menerapkan adanya disiplin kerja.

Disiplin kerja penting dalam organisasi karena dapat sebagai pemicu gairah atau semangat kerja dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan utama dari disiplin kerja adalah untuk mengajarkan tanggung jawab dan membangkitkan ketaatan. Menurut Latimer dalam Sutrisno (2020:87), “Disiplin kerja sebagai suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.” Setelah adanya disiplin kerja yang baik yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan perusahaan serta budaya organisasi maka bisa berdampak pada kinerja karyawan.

Kinerja sendiri merupakan hasil dari berbagai elemen yang ada diperusahaan yakni dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, budaya organisasi serta disiplin kerja. Menurut Emron Edison dkk. (2017:188), “kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.” Dari pendapat ahli tersebut dapat diketahui bahwa kinerja merupakan tolak ukur yang digunakan oleh perusahaan sebagai acuan dalam menilai hasil kerja karyawan. Karyawan harus melaksanakan pekerjaan sesuai dengan persyaratan pekerjaan dan tanggung jawabnya terhadap perusahaan.

Bhinneka *Group* merupakan perusahaan yang telah berdiri sejak 1998. Perusahaan ini bergerak dibidang jasa Hotel dan Studio Musik. Bhinneka *Group* memiliki pemimpin yang sama dan belum pernah digantikan sejak awal berdirinya perusahaan, tentu saja karakter pemimpin sangat kuat.

Berdasarkan wawancara dengan lima orang karyawan di Bhinneka *Group* ditemukan bahwa tingkat kepercayaan pimpinan terhadap karyawan sangatlah kurang, hal ini membuat karyawan memiliki persepsi bahwa karyawan tidak memiliki cukup kemampuan untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan atasan, contohnya banyak dari tugas bagian keuangan tetap dikerjakan oleh pemimpin sehingga bagian keuangan hanya boleh melakukan pencatatan saja. Kurangnya perhatian yang diberikan pemimpin terhadap bagaimana bawahannya melakukan pekerjaannya juga terlihat dari sikap karyawan yang kurang bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaannya dan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan. Contohnya adanya karyawan yang terlambat dalam menyelesaikan pencatatan keuangan setelah selesai jam kerjanya, serta banyaknya kesalahan dalam menata arsip perusahaan, sehingga hal ini memiliki pengaruh terhadap kinerja dari karyawan Bhinneka *Group*.

Selain gaya kepemimpinan yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja. Bhinneka *Group* memiliki budaya organisasi yang kuat namun banyak dari budaya organisasi yang tidak dilakukan oleh

karyawan *Bhinneka Group*. Seperti kerjasama antar karyawan yang kurang terlihat di lingkungan kantor, hal ini terlihat dari kurangnya interaksi antar sesama karyawan dan kurangnya komunikasi yang baik. Padahal kerjasama sangat dibutuhkan didalam organisasi agar perusahaan dapat mencapai kinerja yang optimal. Keberagaman budaya yang dimiliki oleh karyawan *Bhinneka Group* membuat mereka sulit menyesuaikan pribadinya dengan budaya organisasi yang ada, misalnya keharusan untuk saling menyapa antar karyawan saat bertemu di lokasi kerja, hal ini disebabkan adanya karyawan yang tidak menjunjung tinggi nilai tegur sapa antar karyawan, hal tersebut mengindikasikan adanya permasalahan penerapan budaya organisasi.

Rendahnya kesadaran karyawan akan pentingnya disiplin juga sangat mempengaruhi kinerja, banyaknya karyawan yang masih sering lalai dalam hal ketepatan waktu datang dan pulang kerja. Banyak dari mereka sering datang terlambat dan ingin pulang lebih cepat. Di bagian *Bhinneka Hotel* sering terjadi keterlambatan dalam menyiapkan *snack* pagi bagi tamu hotel. Banyaknya karyawan yang masih kurang memahami pentingnya disiplin kerja akan berakibat pada kinerja karyawan. Selain itu faktor gaya kepemimpinan dan budaya organisasi juga secara langsung mempengaruhi tingkat kinerja karyawan *Bhinneka Group*.

Berdasarkan uraian diatas, maka dalam penelitian ini akan mengamati pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap

kinerja melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening pada karyawan *Bhinneka Group*.

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang diatas, beberapa persoalan yang teridentifikasi adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada karyawan *Bhinneka Group* ?
2. Apakah ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap disiplin kerja pada karyawan *Bhinneka Group* ?
3. Apakah ada pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja pada karyawan *Bhinneka Group* ?
4. Apakah ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pada karyawan *Bhinneka Group* ?
5. Apakah ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pada karyawan *Bhinneka Group* ?
6. Apakah ada pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja melalui disiplin kerja pada karyawan *Bhinneka Group* ?
7. Apakah ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja melalui disiplin kerja pada karyawan *Bhinneka Group* ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang hendak dicapai peneliti adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada karyawan Bhinneka *Group*.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap disiplin kerja pada karyawan Bhinneka *Group*.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja pada karyawan Bhinneka *Group*.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pada karyawan Bhinneka *Group*.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pada karyawan Bhinneka *Group*.
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja melalui disiplin kerja pada karyawan Bhinneka *Group*.
7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja melalui disiplin kerja pada karyawan Bhinneka *Group*.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut :

1.4.1 Secara teoritis

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan masukan dalam pengembangan ilmu pengetahuan terutama yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja, melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening pada karyawan *Bhinneka Group*. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

1.4.2 Praktis

1. Bagi Peneliti

Untuk Untuk menambah informasi, pengetahuan, serta pemahaman mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja melalui disiplin kerja sebagai variable intervening pada karyawan *Bhinneka Group*. Selain itu juga mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh selama masa kuliah, sehingga dapat dijadikan bekal jika penulis telah berada dalam dunia kerja.

2. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini di harapkan berguna sebagai bahan masukan dalam menentukan langkah - langkah yang diambil dimasa yang akan datang dan untuk bahan pemikiran dalam mengambil kebijaksanaan

mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening, sehingga perusahaan dapat menghasilkan kinerja karyawan yang lebih efektif dan efisien serta memiliki pengetahuan dan keterampilan yang berkembang sesuai dengan perkembangan jaman.

3. Bagi akademisi dan dunia pendidikan

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan ilmu bagi khasanah dunia manajemen sumber daya manusia.