

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang sangat penting yang harus dikendalikan oleh perusahaan agar dapat berjalan dengan baik dan memenuhi tujuan yang telah ditetapkan. Tanpa adanya sumber daya manusia atau berkurangnya kualitas daripada sumber daya manusia perusahaan tidak dapat berjalan dan beroperasi dengan semestinya. Perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusianya secara efektif jika ingin lebih mudah mencapai tujuan perusahaan. Akan lebih mudah bagi perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuannya dengan manajemen yang terorganisir. (Hardian, 2015)

Karyawan dengan kinerja yang optimal juga diperlukan untuk organisasi agar berjalan dengan baik agar visi misi perusahaan dapat mencapai tujuannya. berkaitan dengan hal tersebut kinerja karyawan dapat diukur melalui indikator. kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, keefektifan, dan kedisiplinan dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan (Mathis & Jackson, 2016). Dapat disimpulkan kinerja merupakan keberhasilan seorang karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya.

Kinerja karyawan juga di pengaruhi oleh bagaimana budaya organisasi di perusahaan itu dapat berjalan dengan baik. Budaya organisasi adalah perekatnya komponen organisasi, menentukan identitas, motivasi dan dapat dijadikan sebagai pedoman anggota organisasi. Budaya organisasi adalah alat yang memungkinkan kelompok perorganisasian menjadi lebih erat, yang bisa menjadi energi positif dan dapat menggerakkan organisasi ke arah yang lebih baik

Adapun fenomena yang terjadi di PT. Intercontinental Culinary adalah kinerja karyawan yang masih belum maksimal dalam ketidaktepatan pelayanan dalam hal *service* yang menyebabkan adanya komplain/keluhan dari *customer*, rendahnya pelayanan yang dilakukan oleh karyawan akan berdampak buruk yang mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan di dalam perusahaan terutama *PT. Intercontinental Culinary* bergerak di bidang *food and beverage* yang mengutamakan pelayanan yang optimal untuk meningkatkan mutu perusahaan,

serta masalah kedisiplinan waktu juga menjadi masalah yang menunjukkan ketidaksihingga peduli nya karyawan terhadap lingkungan kerja, hal ini menjadi masalah karena tidak sejalan dengan budaya organisasi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. dimana permasalahan tersebut dalam penilaian kinerja akan menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki tanggung jawab yang rendah terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Hairudinor et al., 2020) yang menyatakan Budaya Organisasi yang tinggi juga akan mempengaruhi bagaimana karyawan dapat mencapai kinerja yang maksimal sesuai dengan tujuan perusahaan, Besarnya pengaruh lebih cukup kuat/rendah dikarenakan ketika karyawan bekerja mereka terpengaruh budaya organisasi di instansinya. Di mana ketika budaya organisasi yang berlaku kurang memotivasi atau mendukung karyawan, maka kinerja mereka akan menurun

Faktor selanjutnya yang bisa mempengaruhi kinerja adalah mengenai gaya kepemimpinan. Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti kepemimpinan yang ada di *PT. Intercontinental culinary* mempunyai gaya kepemimpinan yang otoriter yaitu memusatkan segala keputusan dan kebijakan penuh ditangan pemimpinnya. Tetapi dapat terlihat setelah melakukan observasi oleh peneliti walaupun semua kebijakan ada di tangan pemimpinnya. Pemimpin yang ada di *PT. Intercontinental Culinary* sangat *humble* terhadap tamu dan merangkul bawahannya. Tugas pemimpin dalam perusahaan yaitu mengelola sumber daya manusia, seorang pemimpin harus menyadari bahwa karyawan adalah aset berharga di dalam perusahaan dikarenakan gaya kepemimpinan banyak mempengaruhi naik turunnya kinerja karyawan diperusahaan

Selain itu budaya organisasi memiliki peran penting untuk meningkatkan dan mendorong efektivitas organisasi, masih banyaknya karyawan yang belum menerapkan budaya organisasi di dalam bekerja yang menyebabkan berdampak terhadap kinerja karyawan tersebut. Serta pemimpin perlu menciptakan terobosan yang lebih memotivasi karyawannya untuk bisa lebih meningkatkan kinerjanya. Usaha ini perlu dilakukan agar karyawan memiliki semangat yang tinggi dalam melakukan pekerjaan sehingga tujuan, visi dan misi perusahaan dapat tercapai.

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti mengenai “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada *PT. Intercontinental Culinary*”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka terdapat masalah pokok yaitu sebagai berikut :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di *PT. Intercontinental Culinary*?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di *PT. Intercontinental Culinary*?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara Bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di *PT. Intercontinental Culinary*?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji dan mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2. Untuk menguji dan mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3. Untuk menguji dan mengetahui apakah gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun beberapa manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Secara teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan ilmu pengetahuan mendalam mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di *PT. Intercontinental Culinary* sebagai dasar untuk penelitian selanjutnya,

sehingga dengan adanya kekurangan dalam penelitian ini dapat dikembangkan untuk penelitian selanjutnya.

2. Secara praktis

1) Bagi perusahaan

Penelitian ini dapat menjadi perhitungan sekaligus pertimbangan mengembangkan keputusan dan strategi di bidang sumber daya manusia dalam hal meningkatkan kinerja karyawan

2) Bagi penulis

Penelitian ini dapat membantu dan memajukan peneliti dalam menambah ilmu pengetahuannya terutama dalam dunia kerja, khususnya di bidang-bidang yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia

1.5 Batasan penelitian

Batasan masalah bertujuan untuk menjaga agar masalah yang diteliti tidak lepas dari pokok permasalahan yang ditentukan. Banyak hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawan maka dalam penelitian ini penulis membatasi hanya pada faktor gaya kepemimpinan dan budaya organisasi PT. *Intercontinental Culinary*

1.6 Sistematika penulisan

Adanya sistematika penulisan adalah mempermudah pembahasan dalam penelitian. Sistematika penulisan penelitian adalah sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah serta sistematika penulisan.

Bab II Tinjauan Pustaka

Bab ini menguraikan tentang landasan teori yang berkaitan dengan topik penelitian, yaitu gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja, penelitian terdahulu serta kerangka pikir penelitian pada umumnya.

Bab III Metodelogi Penelitian

Bab ini berisi tentang desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasional variable, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, dan metode analisis data.

Bab IV Analisis dan Pembahasan

Pada bab analisis dan pembahasan penulis menjelaskan mengenai gambaran umum perusahaan, dan hasil dari olah data, dan pembahasan dari hasil penelitian

Bab V Kesimpulan dan Saran

Pada bab kesimpulan dan saran penulis menyajikan tentang simpulan yang diperoleh dari hasil pembahasan dan pertimbangan atau diskusi dari hasil akhir penelitian serta implikasi manajerial yang diharapkan mampu menjadi masukan untuk penelitian selanjutnya