

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perusahaan merupakan sumber semua proses produksi barang dan jasa yang memiliki kesatuan hukum, teknis dan ekonomi tidak dapat terlepas dari peran manusia sebagai pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional. Sumber daya yang optimal yang dimiliki perusahaan harus didukung oleh sumber daya manusia dengan kinerja yang optimum. Kinerja karyawan menjadi salah satu ukuran keberhasilan organisasi, organisasi tidak dapat lepas dari sumber daya manusia dimana sumber daya manusia masih menjadi konsen dan acuan bagi organisasi atau perusahaan untuk bertahan di era globalisasi ini, dengan berbagai tuntutan membuat sumber daya manusia harus dikelola sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang paling capai tujuan perusahaan. Menyediakan tenaga kerja yang berkualitas, berkompeten, berorientasi (Dessler, 2020). karena kedudukan dan peranan sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki peran yang sangat strategis di era saat ini semakin disadari oleh perusahaan, model kinerja sumber daya manusia yang tidak sekadar memberi kesuksesan dalam jangka pendek bagi perusahaan tetapi akan mengembalikan nilai investasi untuk jangka panjang. Sumber daya manusia kini bertanggung jawab untuk merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, dan mengendalikan semua aktivitas yang terkait dengan perolehan, pengembangan, penggunaan sumber daya manusia dalam organisasi. Kinerja pegawai dalam

sebuah organisasi memiliki peranan yang sangat penting untuk dapat membantu organisasi dalam mencapai Visi dan Misi yang telah ditetapkan perusahaan

Selain sumber daya manusia yang baik, perusahaan juga membutuhkan pemimpin yang mampu mengarahkan bawahannya dengan baik dan tepat. Gaya Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi sekelompok anggota dalam bekerja agar mencapai tujuan dan sasaran. Menurut (Sutrisno, 2020) Kepemimpinan merupakan aktivitas menggerakkan orang lain untuk mencapai hasil yang diharapkan dengan cara membimbing, memimpin dan mempengaruhi orang lain. Setiap pemimpin tentunya mempunyai caranya masing-masing untuk memimpin karyawannya, cara-cara ini digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar target organisasi tercapai atau yang biasa disebut dengan gaya kepemimpinan.

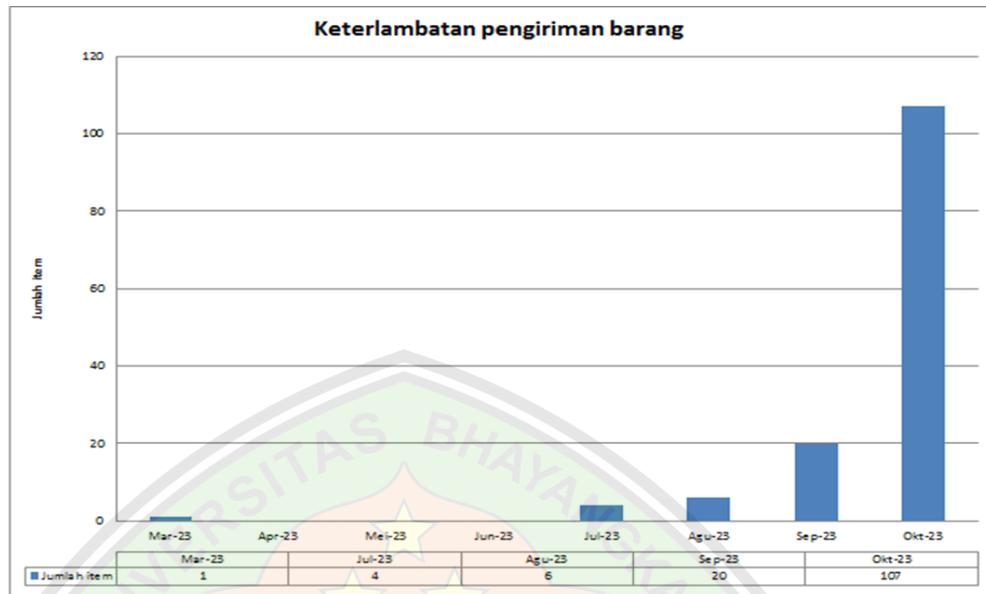
Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti, gaya kepemimpinan yang ada di PT Kalbe Farma mempunyai gaya kepemimpinan demokratis dimana atasan berusaha mensinkronisasikan kepentingan dan tujuan organisasi dalam kepentingan dan tujuan pribadi dari pada bawahannya. Gaya kepemimpinan ini juga berkaitan erat dengan budaya organisasi, karena didalam budaya organisasi mengikat seluruh anggota organisasi dalam keyakinan dan nilai bersama dalam organisasi tersebut, Budaya organisasi suatu kekuatan yang tidak terlihat tetapi dapat mempengaruhi pikiran, perasaan dan tindakan orang-orang yang bekerja dalam suatu organisasi.

Budaya organisasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Budaya organisasi berperan sebagai penghubung seluruh bagian

organisasi, penentu jati diri, pemberi energi, motivator dan dapat dijadikan indikator arah bagi para anggota organisasi. Menurut (Sulaksono, 2019), budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pedoman personel dalam melaksanakan tugas dan berperilaku dalam organisasi. Budaya organisasi mempunyai peranan yang sangat penting dalam menciptakan kelancaran fungsi seluruh lini perusahaan dan merupakan landasan yang memuat norma, nilai, cara kerja pegawai dan kebiasaan yang berujung pada kualitas operasional perusahaan/organisasi. Budaya organisasi menjadi identitas yang dikaitkan dengan citra perusahaan. Dalam PT Kalbe Farma sendiri terdapat salah satu budaya organisasi yang menjadi prinsip PT Kalbe Farma yaitu Panca Sradha yang berbunyi 1) Saling percaya adalah perekat di antara kami, 2) Kesadaran penuh adalah dasar setiap tindakan kami, 3). Inovasi adalah kunci keberhasilan kami, 4) Bertekad untuk menjadi yang terbaik, 5) Saling keterkaitan adalah panduan hidup kami.

Adapun fenomena yang terjadi di PT Kalbe Farma adalah gaya kepemimpinan yang bersifat demokratis dimana kepemimpinan yang terpusat pada anak buah, kepemimpinan dengan adanya kesederajatan, kepemimpinan partisipatif atau konsultatif sehingga bawahan sangat berperan dalam bertindak dan mengambil keputusan, ditambah pada prinsip Kalbe Farma lewat Panca Sradha pada poin 1 “Saling percaya adalah perekat diantara kami” membuat antar karyawan saling mengandalkan satu sama lain sehingga kinerja karyawan belum maksimal, ini terlihat pada target kerja yang masih banyak belum tercapai dimana adanya keterlambatan pengiriman bahan produksi yang mengakibatkan

terkendalanya produksi sehingga terdapat penurunan target produksi.



Tabel 1.1 Grafik keterlambatan barang

Sumber : Kalbe Farma, 2023

Grafik diatas merupakan data item bahan baku yang belum dikirim per oktober 2023, terlihat ada item yang belum dikirim dari bulan Maret, Juli, Agustus, September dan Oktober 2023.

Berdasarkan uraian diatas, maka dilakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Kalbe Farma Tbk.”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, dengan demikian, rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Kalbe Farma Tbk?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Kalbe Farma Tbk?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Kalbe Farma?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Kalbe Farma Tbk
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Kalbe Farma Tbk
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Kalbe Farma Tbk

1.4. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut:

1) Bagi Penulis .

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk menambah pengetahuan teoritis dan memperluas wawasan dalam menganalisis secara langsung mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

2) Bagi Universitas

Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan maupun tambahan bahan referensi bagi peneliti selanjutnya, khususnya dalam ilmu manajemen sumber daya manusia dalam kaitannya gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai masukan PT Kalbe Farma untuk mempertimbangkan beberapa faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, dan sebagai bahan evaluasi kinerja karyawan.

1.5. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Merupakan bab yang berisi tentang gambaran umum dari permasalahan yang akan dibahas. Dalam pendahuluan ini terdiri dari lima sub bab, yaitu latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika

penulisan.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Telaah pustaka adalah ringkasan tertulis mengenai artikel dari jurnal, buku dan dokumen lain yang mendeskripsikan teori serta informasi baik masa lalu maupun saat ini, mengorganisasikan pustaka ke dalam topik dan dokumen yang dibutuhkan untuk proposal penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

berisi Metode Penelitian yang meliputi Waktu dan Lokasi Penelitian, Jenis dan Pendekatan, Objek dan Subjek Penelitian, Data dan Sumber data, Teknik Pengumpulan Data, Pengabsahan Data, Analisis Data, Sistematika Penulisan dan Kendala penelitian.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan dibahas mengenai hasil penelitian studi lapangan yang dimulai dari statistik deskriptif yang berhubungan dengan data penelitian (meliputi gambaran umum responden, variabel penelitian, uji kualitas data, uji normalitas, dan asumsi klasik); hasil pengujian hipotesis dan pembahasan terhadap uji hipotesis yang diuji secara statistik dengan menggunakan program pengolahan data SPSS .

BAB V PENUTUP

Bab ini memuat kesimpulan dari keseluruhan pembahasan, keterbatasan penelitian dan saran.