

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Budaya organisasi merupakan sebuah nilai atau keyakinan yang dipegang oleh organisasi serta menampilkan diri dari anggota-anggotanya yang membedakan dari organisasi lainnya untuk dapat berinteraksi di luar lingkungan atau dunia luar dengan harapan di masa mendatang. Kunci keberhasilan seseorang atau kelompok di suatu organisasi, Untuk dapat mencapai tujuan yang sudah di rencanakan, beberapa tahun terakhir ini banyak menejer meneliti bahwa pentingnya budaya dan aspek sosial seperti budaya organisasi yang akan menjadi solusi dari permasalahan karena turnover karyawan dan untuk dapat meningkatkan produktifitas karyawan. Menurut Pratama & Suwandana, (2020) bahwa budaya organisasi adalah suatu bentuk sikap, pengalaman, keyakinan, nilai-nilai di suatu organisasi tersebut. Untuk dapat mengontrol perilaku dari seluruh anggota organisasi yaitu dengan cara berinteraksi satu sama lain serta bisa memilah mana kepentingan organisasinya dari kepentingan di luar organisasi (Taurisa & Ratnawati, 2019).

Perilaku Budaya organisasi berpengaruh terhadap beberapa indikator diantaranya karakteristik yang dominan, organisasi kepemimpinan, pengelolaan individu, strategi penekanan, organisasi lemah dan kriteria untuk dapat meraih kesuksesan kepemimpinan yang baik akan mempengaruhi kepuasan kinerja karyawannya sehingga tidak merasa tertekan dan tanpa adanya paksaan dari berbagai pihak di suatu organisasi/kelompok tersebut. Selain itu gaya

kepemimpinan memiliki peran penting dan sebagai pengendali wewenang sepenuhnya pada keberlangsungan proses pada organisasi. Sehingga akan membuat karyawan merasa di hormati oleh pemimpinnya secara otoritas di tempat kerja (Lok & Crawford, 2020).

Faktor lain selain budaya organisasi yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan hasil dari tolak ukur karyawan yang sudah merasa puas dan sudah mencapai titik keberhasilan akan suatu pekerjaannya. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai faktor utama sikap umum para karyawan terhadap pekerjaan yang di milikinya (Ali & Agustian, 2018). Organisasi kesehatan dunia (WHO) menjadi sebuah nilai positif terhadap tingkat kepuasan pekerjaan. Ada beberapa studi yang mendemonstrasikan menyatakan bahwa kepuasan organisasi, komitmen, dan keringanan pekerjaan sebagai sebuah korelasi yang kuat agar tercapai tujuan perusahaan. SDM merupakan salah satu asset yang di miliki perusahaan yang dapat dikembangkan keahliannya dengan baik agar dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.

Kinerja karyawan merupakan sebuah nilai atau pencapaian dari kemampuan yang di miliki seorang karyawan yang memberikan dampak bagi perusahaan atas hasil kerjanya sehingga pemimpin merasa puas atas hasil kerjanya dan perusahaan mengalami peningkatan secara berkelanjutan. Selain itu Yuliani et al., (2021) menyatakan kinerja dapat diukur melalui tingkat karyawan dalam mengelola pekerjaannya dari kriteria yang telah ditentukan perusahaan, sehingga terlihat apakah ada kemajuan terhadap perusahaannya kedepannya (Taurisa & Ratnawati, 2019).

Selain itu peran pemimpin juga menjadi salah satu faktor keberhasilan dalam organisasi. Gaya kepemimpinan itu sendiri merupakan suatu pola perilaku yang ditampilkan sebagai pimpinan ketika mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Oleh karena perilaku yang diperlihatkan oleh bawahan pada dasarnya adalah respon bawahan terhadap gaya kepemimpinan yang dilakukan pada mereka. Dari beberapa pengertian gaya kepemimpinan menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah interaksi dua atau orang lebih dalam suatu kelompok terstruktur atau struktur ulang terhadap situasi persepsi dan harapan anggota (Ali & Agustian, 2018).

Dampak perusahaan yang sudah menerapkan budaya organisasi di perusahaannya, lebih terlihat kemajuannya diantaranya perilaku karyawan lebih mengerti etika, nilai-nilai, sehingga menjadi pondasi meningkatnya literatur mengenai budaya organisasi ke karyawannya. Selain dari itu, bahwa bukti menunjukkan perusahaan yang sudah menggunakan tiga konsep ini (budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja) di teliti di sektor UKM, seperti di Vietnam telah bertransformasi lebih baik (PHAM THI et al., 2021). Faktor lain bahwa budaya organisasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan karena karyawan atau pegawai tidak menerapkan nilai-nilai yang ada pada budaya organisasi yang ada.

Alasan peneliti melakukan penelitian dengan variabel ini adalah karena adanya *gap* yang terjadi pada penelitian terdahulu yang telah dilakukan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Pratama & Suwandana, (2020) dimana hasil penelitiannya adalah budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja

karyawan. Namun hasil berbeda justru didapat di dalam penelitian Girsang, (2019) dimana hasil penelitiannya adalah budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Adanya perbedaan hasil penelitian ini membuat peneliti tertarik untuk bisa memecahkan *gap* tersebut.

Penelitian ini dilakukan pada PT DDT 111 Karanganyar Berdasarkan penelitian yang akan dilakukan pada PT DDT111 karanganyar peneliti ingin meneliti terhadap kinerja karyawan di PT DDT 111 Karanaganyar. Dari beberapa penelitian-penelitian sebelumnya bahwa objek yang memepengaruhi diantaranya yaitu variabel budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja.

B. Rumusan Masalah :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT DDT 111 karanganyar?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT DDT 111 karanganyar?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT DDT 111 karanganyar?

C. Tujuan Penelitian :

Sesuai dengan latarbelakang dan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah pengaruh budaya organisasi ,gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan berdampak pada produktifitas PT DDT 111 Karanganyar.

2. Untuk mengetahui pengaruh positif jika diadakannya pelatihan kerja agar dapat mengembangkan skill yang di miliki karyawan pada PT DDT 111 karanganyar.
3. Untuk mengetahui kekurangan yang ada pada karyawan atau pegawai yang bekerja pada PT DDT 111 karanganyar

D. Manfaat Penelitian :

1. Proses dan hasil penelitian ini bagi penulis di harapkan mampu menambah wawasan dan pengetahuan dengan melihat,menganalisa,mengamati, serta menerapkan berbagai ilmu dalam kegiatan perkuliahan.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan di PT DDT 111 karanganyar dalam melakukan inovasi dan kreatifitas bagi pelaku atau karyawan untuk dapat meningkatkan produktifitas.

E. Sistematika Skripsi

Penulisan dalam penelitian ini memiliki 5 bab dan juga memiliki sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Penulisan penelitian pada bab I ini terdiri atas latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat dalam penelitian, dan sistematika penelitian skripsi.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Penulisan penelitian pada bab II ini menjelaskan tentang kumpulan teori dari para pakar ahli berdasarkan kutipan jurnal ilmiah, dan buku selain teori juga terdapat penelitian terdahulu dan hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Penulisan penelitian pada bab III ini berisikan tentang desain penelitian, populasi, sampel, dan teknik sampling, variabel dan definisi variabel, sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penulisan penelitian pada bab IV ini berisikan tentang deskripsi data, analisis data dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Penulisan penelitian pada bab V ini berisikan tentang kesimpulan, keterbatasan dan saran.