

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia sangatlah penting bagi perusahaan atau instansi. Melalui rangkaian kegiatan perencanaan, pengelolaan, pengarahan dan memanfaatkan sumber daya manusia secara produktif akan tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen yang terpenting dalam tercapainya tujuan perusahaan. Dalam perusahaan sangat penting yang namanya manajemen dan karyawan, elemen itu tidak bisa dipisahkan. Jika manajemennya bagus dan kinerja karyawannya bagus maka tercapailah tujuan perusahaan (Syafriana, 2017). Seperti pernyataan yang disampaikan oleh (Yukl, 2015: 9) dalam Kurniawan dan Hazir (2015)

Badan usaha atau organisasi seperti rumah makan memerlukan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasinya. Rumah makan atau restoran adalah istilah umum untuk menyebut usaha yang menyajikan hidangan kepada masyarakat dan menyediakan tempat untuk menikmati hidangan tersebut serta menetapkan tarif tertentu untuk makanan dan pelayanannya. Meski pada umumnya rumah makan menyajikan makanan ditempat,tetapi ada juga beberapa rumah makan yang menyediakan layanan *take out dining* dan *delivery service* sebagai salah satu bentuk pelayanan kepada konsumennya. Rumah makan biasanya memiliki spesialisasi jenis makanan dalam jenis makanan yang dihidangkannya (www.wikipedia.org).

Saat ini Sambel Layah Corp merupakan salah satu pelaku retail di bidang kuliner yang telah memiliki banyak outlet yang tersebar hampir di

seluruh Provinsi Jawa Tengah, Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) dan Jawa Barat. Sambel Layah Corp hingga saat ini memiliki 14 brand dengan keunikannya masing-masing yang mampu menarik minat konsumen. Dari adanya pengembangan usaha ini, tentunya Sambel Layah Corp telah mampu mempertahankan kualitas pelayanan maupun mutu produk sehingga mampu bersaing (www.sambellayah.co.id).

Dengan visinya Sambel Layah Corp yang sederhana, yaitu ingin selalu bermanfaat bagi manusia lain seperti karyawan, lingkungan sekitar dan orang-orang yang membutuhkan, dengan visi tersebut menjadikan tujuan utama dari bisnis Sambel Layah Corp. Selain visi Sambel Layah Corp juga berkonsep “Obat Nyamuk Bakar” dengan titik pusat perusahaan berada di Purwokerto dan akan terus melebar ke daerah lainnya yang bertujuan untuk mengefektifkan dan menghemat biaya operasional (www.sambellayah.co.id).

Sambel Layah Corp memiliki tagline “Dahsyat dan Fenomenal” ini mampu menyediakan layanan untuk semua kalangan dari remaja hingga dewasa. Salah satu konsep *outlet* modern yang disediakan oleh Sambel Layah Corp adalah #WKWK Food And Drink yang dimana mampu menarik para remaja melalui konsep desain yang unik, modern dan milenial sehingga mampu bersaing dengan pelaku usaha sejenis dan dapat mempertahankan eksistensinya. Untuk *brand* lain yang dimiliki oleh Sambel Layah Corp juga mempunyai berbagai konsep yang unik, tentunya dengan menghadirkan berbagai inovasi produk (www.sambellayah.co.id). Berdasarkan informasi dari manajer di Sambel Layah Corp Purwokerto ditemukan ada indikasi

bahwa budaya organisasi yang dilaksanakan perusahaan saat ini sangat kurang berhasil untuk meningkatkan kinerja karyawan.

AR Boy Barawi, Deputy Riset, Edukasi dan Pengembangan Badan Ekonomi Kreatif mengatakan industri kuliner memiliki potensi besar di Indonesia yang di dukung oleh beberapa aspek salah satunya adalah pengembangan sumber daya manusia (Agmasari, 2018). Ukuran kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dari kinerjanya, seperti pernyataan yang disampaikan oleh Fahmi (2017: 176) dalam Widiyanti dan Widhiandono (2018) bahwa perkembangan dan kemajuan suatu organisasi sangat memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kinerja tinggi sehingga mampu memberi pengaruh *driven force* (kekuatan pendorong) untuk mempercepat ke arah kesuksesan.

Salah satu faktor dalam kinerja karyawan yaitu kepemimpinan, berdasarkan wawancara saya dengan 5 orang karyawan mereka kurang mendapatkan apresiasi dari pimpinan atas kinerjanya sehingga hal ini membuat karyawan bekerja dengan seadanya. Menurut Handoko (2011:294-295) kepemimpinan merupakan kemampuan yang dipunya seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Priyamedha dan Supartha (2019) diperoleh hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Suprpta, dkk 2019) ; (Ahmadi dan Sulistyono, 2018) ; Widodo (2017) juga membuktikan bahwa kepemimpinan

memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Manikottama, dkk (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki hubungan positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi dan disiplin kerja. Menurut Sutrisno (2010:2) dalam Welan, dkk (2020) mendefinisikan budaya organisasi sebagai perangkat *system* nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*believes*) atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi. Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Kurniawa dan Hazir, 2020) diperoleh hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Panggabean, dkk 2020) ; (Rumagit, dkk 2019) ; (Welan, dkk 2020) dan (Usoh, dkk 2020) juga membuktikan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Maabuat (2016) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Untuk mencapai tujuan yang diinginkan tidak hanya para pemimpin dan budaya organisasi, disiplin kerja juga adalah faktor yang berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2017) dalam Ekhsan (2019) Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas

dan tanggung jawabnya. Para karyawan akan mematuhi mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan yang dimaksud dengan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kharie, dkk (2019) diperoleh hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nopitasari dan Krisnandy, 2018) ; Purba, dkk (2019) ; Susanto (2019) dan Ekhsan (2019) juga membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan (Worang dan Runtuwene, 2019) menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Astuti (2020) tentang pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada PT. Indosat Tbk Jakarta Selatan). Selain itu peneliti juga melakukan penambahan variabel independen budaya organisasi pada penelitian ini. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Miftahudin Jannah,(2016) bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang dihasilkan secara signifikan. Namun pada penelitian yang dilakukan oleh Astuti (2020) hanya meneliti pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja tanpa mempertimbangkan variabel lain seperti budaya organisasi, penelitian dilakukan dan diharapkan dapat memberikan masukan kepada Sambel Layah

Corp Purwokerto tentang kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah terletak pada lokasi dan objek penelitian. Sasaran penelitian ini di fokuskan pada karyawan Sambel Layah Corp Purwokerto.

Berdasarkan latar belakang, penelitian sebelumnya dan fenomena diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai **“PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Sambel Layah Corporation Purwokerto)”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- 1) Apakah Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan?
- 2) Apakah Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan ?
- 3) Apakah Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan ?
- 4) Apakah Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan ?

C. Pembatasan Masalah

Dalam penelitian ini ada pembatasan variabel kinerja karyawan yaitu mencakup 3 variabel pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin

kerja. Penelitian ini dilakukan kepada karyawan Sambel Layah Corp yang berada di wilayah Purwokerto dengan periode penelitian dari bulan Agustus sampai bulan Desember tahun 2020.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang sebelumnya maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini yaitu :

- a. Untuk mengetahui apakah Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Sambel Layah Corp Purwokerto.
- b. Untuk mengetahui apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Sambel Layah Corp Purwokerto.
- c. Untuk mengetahui apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Sambel Layah Corp Purwokerto.
- d. Untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Sambel Layah Corp Purwokerto.

E. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat bagi perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu :
Memberikan sumbangan pemikiran bagi kepemimpinan, budaya organisasi

dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Sambel Layah Corp Purwokerto

2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut :

a. Bagi Perusahaan

Sebagai program tindak lanjut untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat membuat karyawan memiliki kinerja yang lebih baik dan menjadi referensi pengetahuan untuk meningkatkan pengetahuan tentang kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja yang sudah ada terhadap kemajuan perusahaan.

b. Bagi Karyawan

Diharapkan dapat menjadi masukan sebagai saran pemikiran yang berkaitan dengan kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja dan kinerja karyawan sehingga karyawan dapat mengerti bagaimana cara yang baik untuk dapat bertanggung jawab dan dapat bekerja secara efektif dan efisien.