

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia pada suatu organisasi adalah yang merancang, menghasilkan, dan meneruskan pelayanan – pelayanan. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa adanya sumber daya manusia sebuah organisasi tidak akan berjalan, karena sumber daya manusia merupakan faktor penggerak dari sebuah organisasi. Menurut sudarmanto (2015: 03) sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan bagi keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan, baik pada organisasi public maupun private. Sumber daya manusia merupakan arti penting dari suatu realita bahwa setiap individu manusia merupakan elemen yang paling utama karena selalu ada dalam suatu organisasi. Menurut samsudin (2016 :20) sumber daya manusia adalah orang – orang yang merancang dan menghasilkan barang dan jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya financial serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi.

Di dalam organisasi, perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola dengan baik untuk menentukan kelangsungan dari organisasi tersebut, hal ini menjadi tanggung jawab manajemen atau pimpinan organisasi karena itu manajemen harus membuat perencanaan yang matang. Misalkan menyusun strategi yang efektif serta mampu mengkoordinasikan semua komponen organisasi, karena dengan adanya kualitas sumber daya manusia yang baik maka akan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keberhasilan suatu organisasi dalam

pencapaian suatu tujuan. Dalam pelaksanaannya sumber daya manusia dan organisasi merupakan dua hal yang saling membutuhkan, yaitu yang pertama jika karyawan berhasil mencapai tujuan maka dapat memberikan kemajuan bagi instansi dan yang kedua bagi karyawan keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri dan peluang untuk memenuhi kebutuhan hidup bagi organisasi di masa yang akan datang. Oleh karena itu, kemajuan suatu organisasi perusahaan maupun instansi pemerintah dapat ditentukan dari sumber daya manusia yang mampu menampilkan kinerja terbaik dari setiap individu.

Menurut Mangkunegara , (2014 : 67) kinerja merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Hasibuan (2016) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan, berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Secara umum, definisi kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Dalam kamus besar bahasa Indonesia dinyatakan bahwa kinerja berarti: sesuatu

yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja. Pengertian kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2013:67). Kinerja adalah sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Fungsi pekerjaan atau kegiatan yang dimaksudkan disini adalah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Kinerja karyawan yang baik salah satunya apabila karyawan mampu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat.

Menurut Rivai (2015), penilaian kinerja karyawan (*performance appraisal*) merupakan kajian sistematis tentang kondisi kerja karyawan yang dilaksanakan secara formal dan dikaitkan dengan standar kerja yang telah ditentukan suatu perusahaan. Berdasarkan pendapat lain dari Dessler (2018), *performance appraisal* bermakna evaluasi kinerja karyawan yang dilakukan saat ini dan/atau di masa lalu. Hal ini tergantung standar kinerja yang telah ditentukan. Sementara menurut Mathis dan Jackson (2017), penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan yang dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Lalu, informasi yang didapat dari evaluasi tersebut akan dikomunikasikan ke karyawan yang bersangkutan. Dari beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa *performance appraisal* merupakan proses menilai atau mengevaluasi kinerja karyawan yang bekerja di suatu perusahaan dalam periode

tertentu. Dari evaluasi tersebut, perusahaan dapat memberikan *feedback* untuk karyawan yang bersangkutan agar dapat mengetahui hasil kerjanya dalam periode tertentu.

Saat ini untuk menjadi perusahaan yang terbaik merupakan keinginan setiap perusahaan, tak terkecuali bagi perusahaan perhotelan. Perusahaan perhotelan berlomba-lomba menorehkan kinerja terbaiknya. Namun, untuk sampai menjadi sebuah perusahaan perhotelan terbaik tidaklah mudah, diperlukan berbagai upaya, komitmen, kerja keras, dan sinergi yang baik antar Sumber Daya Manusia (SDM) di internal perusahaan serta kinerja karyawan yang baik untuk dapat menghadapi berbagai keadaan perekonomian (<https://swa.co.id/>.2018).

Terdapat factor negatif yang menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang mentaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungan, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Factor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan budaya organisasi. Dalam kenyataannya tidak semua pimpinan berperilaku baik atau mampu menciptakan iklim atau suasana kerja yang kondusif dan kekeluargaan, banyak dijumpai pimpinan dalam kepemimpinannya bersikap egois, tidak mau bersikap kooperatif, tidak mau berkorban dan tidak mau memberikan dorongan untuk memberi semangat kerja pada karyawan. Gaya kepemimpinan yang tidak efektif dan kurang memperhatikan karyawannya.

Biasanya menyebabkan perasaan tidak senang karyawan terhadap atasan yang diwujudkan dalam bentuk sikap bermalas-malasan dalam bekerja dan kurang bersemangat dalam menanggapi setiap tugas yang diberikan oleh pimpinan, masalah tersebut mengindikasikan adanya permasalahan pada gaya kepemimpinan (Suryani.2018). Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap karyawan disertai dengan komunikasi yang baik dapat menciptakan keakraban yang baik pula. Menurut Wahyuni (2015) gaya kepemimpinan seperti itu memiliki beberapa kelemahan, seperti sikap karyawan yang kurang menghormati pimpinan baik dari segi perkataan maupun perbuatan, kurangnya rasa takut. Seorang karyawan ketika melakukan suatu kesalahan karena timbulnya dugaan bahwa pimpinan tidak akan memberikan sanksi berupa teguran atau tindakan. Selain itu biasanya pengawasan yang dilakukan oleh beberapa pimpinan terhadap karyawan sangat kurang, yaitu pimpinan dalam satu minggu jarang mengecek kondisi karyawan, dimana karyawan merasa adanya pimpinan dan tidak adanya pimpinan sama saja, hal tersebut mengindikasikan adanya permasalahan pada gaya kepemimpinan (Kusuma dan Rahardja. 2018).

Gaya kepemimpinan yang tidak efektif tidak akan memberikan pengarahan yang baik pula pada bawahannya terhadap usaha-usaha semua pekerjaan dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dalam perusahaan. Pemimpin yang jarang berada di kantor dapat memberikan kesempatan bagi karyawan untuk melakukan kecurangan dan pertukaran informasi yang berkaitan dengan kegiatan operasional perusahaan. Pimpinan terkadang juga kurang menyadari betapa penting nya dan berpengaruh nya gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan misalnya pemimpin kurang memberikan kesempatan bagi

karyawan untuk berpartisipasi dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan kegiatan operasional (Dewi. 2012).

Penelitian ini dilakukan di Hotel Royal Casa Ganesha Ubud yang berlokasi di JL.A.A Gede Rai No.88, Lodontuh, Kecamatan Ubud, Kabupaten Gianyar, Bali 80571. perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perhotelan . berdasarkan wawancara tidak terstruktur pra survey dengan 3 orang karyawan di Hotel Royal Casa Ganesha Ubud. Di temukan bahwa pengawasan oleh beberapa pimpinan terhadap karyawan di Hotel Royal Casa Ganesha Ubud sangatlah kurang. Hal ini terlihat dari supervise yang kurang mengecek dan mengawasi kondisi kinerja karyawan, sehingga menyebabkan karyawan memiliki persepsi ada atau tidaknya pimpinan sama saja. Hal ini dikarenakan kurangnya rasa peduli terhadap karyawan sehingga para karyawan menganggap remeh pemimpinnya. Hal ini juga terlihat dari tidak tegasnya peraturan untuk para karyawan yang melanggar peraturan, dan mudahnya mengajukan izin untuk tidak mengikuti kegiatan karyawan. Selain itu, pemimpin juga kurang memperhatikan kinerja karyawan serta tidak memiliki gaya kepemimpinan yang kuat, serta tidak adanya tuntutan yang tegas mengenai pekerjaan yang seharusnya diselesaikan oleh karyawan. Hal ini membuat para karyawan menjadi kurang peduli terhadap pekerjaan dan tanggung jawabnya karena atasan kurang memperhatikan bagaimana bawahannya melakukan tugas-tugasnya. Hal ini ditunjukkan dengan sikap karyawan yang kurang bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga menjadi kurang kompeten dalam mengerjakan tugas yang diberikan, seperti telat mengumpulkan dokumen, banyak kesalahan data di dalam dokumen dan sebagainya. Sehingga hal ini

berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan. Karena pemimpin tidak mengawasi karyawannya secara langsung untuk melihat bagaimana karyawan mengerjakan tugasnya, sehingga pemimpin tidak mampu menciptakan lingkungan kondisi kerja yang kondusif. Hal ini terjadi karena gaya kepemimpinan yang pasif dan juga kurang kooperatif, tidak memberikan masukan terhadap karyawan, kurang terbuka terhadap karyawan nya dan juga tidak adanya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan.

Selain gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, budaya organisasi juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di dalam perusahaan. Budaya organisasi yang sehat dapat menimbulkan semangat dalam bekerja agar dapat meningkatkan kinerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Berdasarkan masalah budaya yang sering kita lihat di perusahaan, para karyawan kurang maksimal dalam menciptakan dan memelihara suasana kerja yang baik dimana dalam instansi tersebut terjadi kerjasama yang kurang harmonis antar karyawan, hubungan antar pimpinan yang mementingkan bidangnya masing-masing sehingga menyebabkan kesenjangan dan terjadi kurangnya komunikasi antara karyawan yang satu dengan yang lainnya. Hal ini terjadi dikarenakan budaya organisasi yang bertentangan dan berbagai pihak saling mempertahankan pendapatnya, sehingga tidak terfokus pada peningkatan kinerja organisasi (Cahyono. 2012).

Budaya organisasi yang tidak kondusif tergambar dari kurangnya partisipasi karyawan dalam kegiatan seperti pelaksanaan rapat khusus yang dilaksanakan bagi seluruh karyawan dan staf sehingga karyawan dapat menghambat proses pengambilan keputusan atau kebijakan yang diambil oleh perusahaan.

Terkadang karyawan tidak mengikuti kegiatan atau rapat dengan atau tanpa memberikan alasan, dan hal ini menjadi kebiasaan karena dengan mudah hanya mengajukan izin untuk tidak mengikuti kegiatan. Seharusnya karyawan dapat melaksanakan peraturan-peraturan yang telah disepakati bersama. Hal ini mengindikasikan kurangnya penanaman budaya perusahaan kepada karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan maupun perusahaan (Kusuma dan Rahardja. 2018).

Permasalahan diantaranya pada budaya organisasi yaitu para karyawan yang masih belum bisa menyesuaikan pribadinya dengan kebudayaan organisasi yang ada seperti absennya karyawan ketika ada rapat dan adanya karyawan yang tidak menjunjung tinggi arti tegur sapa antar karyawan, hal tersebut mengindikasikan adanya permasalahan dalam budaya perusahaan (Wahyuni. 2015). Masalah budaya organisasi yang banyak dijumpai pada perusahaan dapat mengindikasikan bahwa banyaknya karyawan yang tidak mencapai target, kemungkinan ada penerapan budaya organisasi di perusahaan belum berjalan dengan baik. Hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan belum mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaannya karena hal tersebut berdampak pada hasil kinerja yang kurang maksimal (Utami dan Waluyo. 2015). Kurangnya sosialisasi dan pembinaan sehubungan dengan Budaya yang ada menjadikan Budaya belum sepenuhnya didukung dan dijalankan oleh karyawan, hal ini juga dapat menjadi penyebab masalah dalam budaya organisasi (Wirda. 2013).

Berdasarkan hasil pengamatan yang saya lakukan di Hotel Royal Casa Ganesha Ubud, budaya organisasi yang diterapkan dalam meningkatkan kinerja di Hotel Royal Casa Ganesha Ubud juga sangat kurang. Padahal, perusahaan

mempunyai nilai-nilai khusus budaya organisasi yang bertujuan agar setiap anggota dari organisasi dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan secara efisien, baik dalam pembagian tugas dan juga rasa tanggung jawab yang diberikan. Kurangnya penerapan budaya organisasi ini terlihat dari karyawan yang kurang respek terhadap pemimpinnya maupun sesama karyawan, hal ini disebabkan karena pemimpin yang kurang memperhatikan bagaimana bawahannya melakukan pekerjaannya. Pemimpin juga tidak menaruh kepercayaan bahwa karyawannya dapat melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Karyawan menjadi kurang respek terhadap pemimpin karena karyawan merasa tidak diberi kepercayaan oleh pemimpin. Ini dapat dilihat dari hasil wawancara yang saya amati dengan beberapa karyawan yang mengatakan bahwa sulitnya naik jabatan di perusahaan ini. Hal ini membuktikan masalah yang terjadi tidak sesuai dan sangat bertentangan dengan budaya organisasi yang mengindikasikan bahwa kurangnya penerapan budaya integritas atau kepercayaan terhadap karyawan di dalam perusahaan.

Kerjasama antar divisi juga kurang terlihat di lingkungan kantor, hal ini terlihat dari tidak adanya interaksi antar sesama karyawan dan kurangnya komunikasi yang baik antar divisi atau bagian. Padahal kolaborasi dan kerjasama sangat dibutuhkan di dalam organisasi agar perusahaan dapat mencapai kinerja yang optimal. Selain itu, kualitas karyawan yang kurang baik juga dapat dilihat dari data yang saya dapatkan melalui wawancara dengan beberapa karyawan. Hal tersebut berdampak langsung kepada kinerja karyawan yang dapat dilihat dari pencapaian yang tidak sesuai target perusahaan yang disebabkan oleh pemimpin tidak terjun langsung dalam mengontrol tanggung jawab yang

diberikan kepada karyawan. Hal ini membuktikan budaya yang seharusnya diterapkan dalam perusahaan belum berjalan baik dengan nilai-nilai budaya organisasi yang diterapkan, sehingga masalah ini diperhatikan lebih mendalam oleh perusahaan agar masalah tersebut dapat diminimalisir. Tidak mematuhi peraturan dari perusahaan diantaranya kurang disiplin seperti sering absen yang otomatis jumlah karyawan menjadi berkurang untuk menyelesaikan pekerjaan dari yang ditargetkan perusahaan, terlambat mengerjakan pekerjaan seperti tidak merekap data dan kurang teliti dalam menjaga data data perusahaan, tidak pada tempatnya ketika pada saat jam kerja, serta kurangnya kerjasama antar karyawan. Lemahnya tingkat kedisiplinan dan tingkat kehadiran yang menurun, kurang adanya inisiatif dalam bekerja, suasana yang kurang kondusif disertai kreatifitas karyawan yang rendah. Tidak adanya semangat untuk bekerja ditandai dengan malas bekerja, kurang mengerti arahan dari atasan, mengetahui bahwa mereka melakukan kesalahan tetapi tidak diperbaiki. Karyawan yang memiliki jam masuk pagi sesuai jadwal tetapi pada kenyataannya masih banyak yang belum masuk sesudah jadwal tersebut, kebiasaan menunda pekerjaan, kebiasaan pulang cepat, kebiasaan tidak konsisten dalam bekerja, tidak konsisten dalam menjaga hubungan harmonis sesama karyawan, kurangnya rasa partisipasi, keterlibatan dalam bekerja serta tanggung jawab dalam bekerja. Menurut Zulhelmi dan Susanti (2017) Kondisi tersebut merupakan kebiasaan dan pelanggaran yang merupakan hasil dari budaya organisasi yang turut mempengaruhi kinerja karyawan.

Disiplin dapat menentukan kinerja karyawan yang baik maupun tidak baik dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini akan menjadi masalah jika karyawan

tidak disiplin dalam bekerja seperti datang terlambat dan juga sering tidak masuk tanpa izin maka pekerjaan pun menjadi terhambat sehingga kinerja perusahaan menjadi tidak maksimal, tanpa adanya disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mendapatkan hasil yang optimal. Hal ini mengindikasikan bahwa adanya masalah terhadap disiplin kerja yang dapat mempengaruhi kinerja (Syafрина. 2017). Pembentukan disiplin merupakan hal yang wajib bagi setiap karyawan karena secara langsung akan meningkatkan kinerja. Namun pada kenyataannya pada saat ini masih banyak karyawan yang kurang memiliki disiplin kerja yang baik. Hal ini dapat dilihat dari adanya karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan, terlambat datang ke kantor, keluar pada jam-jam kerja tanpa izin dan sering menambah waktu liburan di saat hari-hari libur perayaan agama dengan berbagai alasan, hal tersebut mengindikasikan adanya masalah terhadap disiplin kerja (Putra. 2013). Peraturan kedisiplinan yang diterapkan di Hotel Royal Casa Ganesha ini juga kurang efektif. Perusahaan ini menganggap absensi karyawan lebih di nomor duakan karena perusahaan lebih melihat kinerja karyawan dibandingkan tingkat absensi. Namun kenyataannya, karena absensi tidak dipermasalahkan hal ini malah berdampak pada banyaknya karyawan yang tidak masuk tanpa izin terlebih dahulu pada pimpinannya.

Tabel 1.1
Tingkat absensi Karyawan Hotel Royal Casa Ganesha Ubud
Periode 2022

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja / Bulan (Hari)	Jumlah Hari Kerja seharusnya (Hari)	Jumlah Hari Tidak Hadir (Hari)	Jumlah Hari Kerja Senyatanya (Hari)	Tingkat Absensi (%)
1	2	3	4	$5 = (3 \times 4)$	6	$7 = (5 - 6)$	$8 = \frac{6:5}{x} \times 100\%$
1	Januari	46	26	1196	42	1154	3.51%
2	Februari	46	24	1104	38	1066	3.44%
3	Maret	46	27	1242	36	1206	2.90%
4	April	46	26	1196	40	1156	3.34%
5	Mei	46	26	1196	42	1154	3.51%
6	Juni	46	26	1196	36	1160	3.01%
7	Juli	46	26	1196	28	1168	2.34%
8	Agustus	46	27	1242	29	1213	2.33%
9	September	46	26	1196	40	1156	3.34%
10	Oktober	46	26	1196	42	1154	3.51%
11	November	46	26	1196	40	1156	3.34%
12	Desember	46	27	1242	32	1210	2.58%
JUMLAH		552	313	14398	445	13953	37.15%
RATA-RATA							3,10%

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas menyatakan bahwa pada tahun 2022 tingkat absensi karyawan pada hotel Royal Casa Ganesha Ubud secara keseluruhan adalah 37,15%. Rata – rata tingkatan absensi karyawan adalah 3,10%. Menurut Edwin B. Flippo (2012 : 281) apabila absensi 0% - 2% dianggap baik, 3% - 10% dianggap tinggi, diatas 10% dianggap tidak wajar. Hal ini berarti bahwa tingkat absensi di hotel Royal Casa Ganesha Ubud pada tahun 2022 tergolong tinggi. Tingginya tingkat absensi tersebut jelas menunjukkan penurunan semangat kerja dari para karyawan hotel Royal Casa Ganesha Ubud.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan & Silvy (2019) disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Herlambang dkk (2018) yang

mendapatkan hasil disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun pernyataan tersebut tidak didukung dengan penelitian dari Sumaki (2015) yang menyatakan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Munan & Isnowati (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Royal Casa Ganesha Ubud?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Royal Casa Ganesha Ubud?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Royal Casa Ganesha Ubud?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan Latar Belakang dan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Royal Casa Ganesha Ubud.
2. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Royal Casa Ganesha Ubud.

3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Royal Casa Ganesha Ubud.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan Latar Belakang, Rumusan Masalah, dan Tujuan Penelitian yang telah diuraikan, adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan yang berhubungan dengan ilmu Manajemen SDM khususnya sejauh mana pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dalam suatu perusahaan. Menjadi bahan acuan bagi peneliti lain yang berminat meneliti permasalahan yang terkait dengan penelitian ini dan memberikan informasi dalam mengembangkan teori yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dan dapat dijadikan bahan pertimbangan oleh pihak manajemen perusahaan dalam upaya pentingnya pengaruh kinerja karyawan. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan menambah pengetahuan dan wawasan mengenai sejauh mana Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin kerja, dalam suatu perusahaan. Penelitian ini juga sebagai bahan pertimbangan untuk mengambil kebijakan dalam rangka memperdalam pengetahuan mengenai Sumber Daya Manusia.

BAB 11

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Teory*

Teori penetapan tujuan atau *Goal Setting Teory* merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. Goal setting theory didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ideide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Birnberg dalam Mahennoko, 2011). Menurut teori ini “salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. Proses penetapan tujuan (goal setting) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan (Wangmuba dalam Ramandei, 2009). Goal setting theory menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang 10 yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau

tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsistensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja. *Goal Setting Theory* atau penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku. Prinsip dasar *Goal Setting Theory* adalah Goals dan Intentions, yang keduanya merupakan penanggung jawab untuk human behavior. Dalam studi mengenai goal setting, goal menunjukkan pencapaian standar khusus dari suatu keahlian terhadap tugas dalam batasan waktu tertentu. Pada tahun 1990, Locke dan Latham mempublikasikan hasil kerjanya dan merumuskan lima prinsip sukses goal setting. Berdasarkan riset mereka, ternyata sebuah goal akan memotivasi dan meningkatkan kinerja jika memenuhi unsur sebagai berikut:

1. Clarity (kejelasan): pastikan goal tersebut jelas, spesifik dan terukur.
2. Challenge (tantangan): pastikan goal tersebut relevan, dianggap penting, dan menantang.
3. Commitment (komitmen): pastikan goal tersebut dipahami dan disepakati bersama.
4. Feedback (umpan balik): pastikan ada metode pengukuran keberhasilan dan umpan balik terhadap usaha meraih goal tersebut.
5. Task Complexity (kompleksitas tugas): buat goal Anda sedikit kompleks tanpa membuatnya menjadi membingungkan.

Artinya berikanlah seseorang waktu yang cukup untuk mencapai goal-nya atau mempelajari hal yang mereka butuhkan untuk mencapai goal-nya.

2.1.2 Gaya Kepemimpinan

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan memiliki posisi yang sangat penting di suatu organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik organisasi akan sulit dalam mencapai tujuannya, karena itu timbul kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin. Kepemimpinan didefinisikan ke dalam ciri-ciri individual, kebiasaan, cara mempengaruhi orang lain, interaksi, kedudukan dalam organisasi dan persepsi mengenai pengaruh yang sah. Kepemimpinan adalah proses memengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budaya (Veithzal dan Deddy, 2009).

Menurut Gitosudarmo dan Sudita dalam Sunyoto (2012:34) kepemimpinan adalah sebagai suatu proses memengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Sedangkan menurut Hersey dan Blanchart (Sunyoto, 2012:34), kepemimpinan adalah setiap upaya seseorang yang mencoba untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang atau kelompok, upaya untuk mempengaruhi tingkah laku ini bertujuan perorangan, tujuan teman, atau bersama-sama dengan tujuan organisasi yang mungkin sama atau berbeda.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pemimpin pada saat mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau

bawahan. Dalam hal ini usaha menyelaraskan persepsi di antara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya (Thoha, 2010:303). Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Tampubolon, 2007:42).

Berdasarkan dari teori-teori di atas penulis menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara dari seseorang untuk mempengaruhi, mengarahkan, mendorong dan mengendalikan orang lain untuk menyelaraskan persepsi individu agar dapat mencapai tujuan utama dari kelompok atau organisasi.

2. Faktor – Faktor yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Ada beberapa factor –faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan menurut Reitz (2017).

1. Karakteristik (Personality), hal ini mencakup nilai – nilai, latar belakang dan pengalaman yang dimilikinya.
2. Harapan dan perilaku atasan
3. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan
4. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya pemimpin
5. Iklim dan kebijakan organisasi
6. Harapan dan perilaku rekan.

3. Indikator – indikator Gaya Kepemimpinan

Ada beberapa indikator-indikator gaya kepemimpinan menurut Rivai (2018).

1. Kemampuan kerjasama dan hubungan yang baik
2. Kemampuan yang efektivitas
3. Kepemimpinan yang partisipatif
4. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu
5. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang

2.1.3 Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu alat dalam menafsirkan kehidupan dan perilaku organisasinya. Suatu budaya yang kuat merupakan perangkat yang sangat bermanfaat untuk mengarahkan perilaku, karena membantu karyawan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik sehingga setiap karyawan pada awal kariernya perlu memahami budaya dan bagaimana budaya tersebut terimplementasikan. Budaya organisasi menurut Mas'ud (2004:68) adalah sistem makna, nilai-nilai dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak dan membedakan organisasi satu dengan organisasi lain.

Budaya organisasi dapat menjadi basis adaptasi dan kunci keberhasilan organisasi sehingga banyak penelitian dilakukan untuk mengidentifikasi nilai-nilai atau norma-norma perilaku yang bisa memberikan kontribusi besar bagi keberhasilan organisasi. Namun relatif sedikit yang mencoba menghubungkan budaya organisasi dengan variabel-variabel sumber daya manusia yang penting, khususnya kinerja karyawan. Budaya mengandung

apa yang boleh dilakukan atau tidak boleh dilakukan sehingga dapat dikatakan sebagai suatu pedoman. Pada dasarnya Budaya organisasi dalam perusahaan merupakan alat untuk mempersatukan setiap individu yang melakukan aktivitas secara bersama-sama. Koesmono (2005) mengatakan bahwa di dalam budaya terdapat kesepakatan yang mengacu pada suatu sistem makna secara bersama, dianut oleh anggota organisasi dalam membedakan organisasi yang satu dengan yang lainnya.

Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, dan merupakan suatu sistem makna bersama. Mengingat budaya organisasi merupakan suatu kesepakatan bersama para anggota dalam suatu organisasi atau perusahaan sehingga mempermudah lahirnya kesepakatan yang lebih luas untuk kepentingan perorangan (Robbins dan Judge, 2008). Salah satu tugas organisasi yaitu mendorong agar karyawannya memiliki semangat kerja dan moril yang tinggi serta ulet dalam bekerja.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, penulis menyimpulkan bahwa peranan budaya organisasi di dalam perusahaan sangat besar. Budaya organisasi dapat menjadi sebuah arti dari perusahaan, karena budaya organisasi merupakan pedoman bagi setiap perilaku anggota organisasi, yang menjadi landasan untuk bertindak dan menuntun karyawannya dalam memecahkan masalah. Suatu perusahaan dapat menjadi besar dan kuat apabila perusahaan mampu untuk membangun dan mempertahankan budaya organisasinya dalam melakukan kegiatan perusahaan.

2. Faktor – faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi

1. Motivasi

Apa hal yang memotivasi karyawan dalam bekerja? Bentuknya bisa bermacam-macam. Bisa berupa uang, apresiasi terhadap kerja keras karyawan, atau perhatian terhadap lingkungan kerja

2. Gaya manajemen dan kepemimpinan

Gaya manajemen dan kepemimpinan yang ada di perusahaan juga dipengaruhi oleh struktur organisasi perusahaan. Hal-hal yang dipengaruhi antara lain: kegiatan memimpin dan mengendalikan, kegiatan organisasi dan mengendalikan karyawan.

3. Komunikasi

Pola komunikasi yang berdampak positif bagi budaya perusahaan adalah yang bersifat efektif. Komunikasi yang efektif memudahkan pihak manajemen untuk melakukan sosialisasi tujuan dan misi perusahaan, mengumumkan peraturan perusahaan, dan menginformasikan kebijakan-kebijakan yang ditetapkan.

4. Karakteristik dan Struktur Organisasi

Bidang yang digeluti organisasi mempengaruhi budaya yang berlaku dalam organisasi tersebut. Perusahaan yang bergerak di bidang kreatif memiliki budaya organisasi yang berbeda dengan organisasi pemerintahan. Kompleksitas hierarki dan ukuran organisasi juga mempengaruhi hubungan pribadi, kebebasan, dan proses komunikasi antar anggotanya.

5. Tingkat formalitas organisasi

Organisasi dengan tingkat formalitas yang tinggi memiliki kecenderungan untuk menghindari sesuatu yang tidak pasti, dan berpegang pada semua aturan tertulisnya. Sedangkan, dalam organisasi dengan tingkat formalitas yang rendah, karyawan justru dilatih untuk menangani masalah secara kreatif dan mandiri.

6. Nilai yang dianut individu

Nilai-nilai yang dianut setiap individu dalam suatu organisasi akan mempengaruhi budaya organisasi secara keseluruhan. Misalkan, nilai akan waktu, efisiensi, diri, tindakan, dan kerja. Contohnya, bila kebanyakan individu yang berada dalam suatu organisasi tidak menghargai nilai kejujuran, maka budaya perusahaan tersebut juga tidak menjunjung tinggi nilai kejujuran.

3. Indikator – indikator Budaya Organisasi

Menurut Sulaksono Hari (2015) Mengemukakan ada 4 macam indikator Budaya Organisasi :

- a. Inovatif tapi tetap menghitung resiko
- b. Berorientasi pada akhir
- c. Orientasi utama pada kepentingan karyawan
- d. Berorientasi pada tugas yang diberikan

2.1.4 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Hasibuan (2016:193) menyatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, jadi dia 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. Sedangkan menurut Mangkunegara (2015:129) disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Menurut Rivai dan Sagala (2013:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dari beberapa pengertian di atas, penulis menyimpulkan bahwa disiplin pada dasarnya merupakan tindakan manajemen yang berupa sikap, tingkah laku dan perbuatan yang menunjukkan ketaatan untuk mendorong agar para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku di dalam suatu organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

2. Faktor – Faktor yang memengaruhi Disiplin Kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai menurut Afandi (2016:10) adalah sebagai berikut:

1. Faktor kepemimpinan
2. Faktor sistem penghargaan
3. Faktor kemampuan
4. Faktor balas jasa
5. Faktor Keadilan
6. Faktor Pengawasan melekat
7. Faktor Sanksi hukuman
8. Faktor Ketegasan
9. Faktor Hubungan kemanusiaan.

3. Indikator – Indikator Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara dan Octorent (2015) disiplin kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

1. Ketepatan waktu datang ke tempat kerja.
2. Ketepatan jam pulang ke rumah.
3. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku.
4. Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan.
5. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas.

2.1.5 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan. Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Hal ini berarti bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam bekerja untuk periodewaktu tertentu dan penekanannya pada hasil kerja yang diselesaikan karyawan dalam periode waktu tertentu (Timpe,1993,p.3).

Berdasarkan keterangan di atas dapat pula diartikan bahwa kinerja adalah sebagai seluruh hasil yang diproduksi pada fungsi pekerjaan atau aktivitas khusus selama periode khusus. Kinerja keseluruhan pada pekerjaan adalah sama dengan jumlah atau rata - rata kinerja pada fungsi pekerjaan yang penting. Kinerja yang tinggi dapat tercapai oleh karena kepercayaan (trust) timbal balik yang tinggi di antara anggota - anggotanya artinya para anggota mempercayai integritas, karakteristik, dan kemampuan setiap anggota lain. Untuk mencapai kinerja yang tinggi memerlukan waktu lama untuk membangunnya, memerlukan kepercayaan, dan menuntut perhatian yang seksama dari pihak manajemen.

Kinerja karyawan tentu tidak akan lepas dari kualitas pekerjaan. Sudah bisa dipastikan, aspek ini menjadi hal utama yang sangat diperhatikan. Bagi Anda yang berhasil menyelesaikan pekerjaan dengan baik serta sesuai ketepatan waktu. Otomatis, Anda masuk sebagai karyawan yang diprioritaskan. Bagi perusahaan yang memiliki sistem jenjang karir, tentu Anda dengan kualitas seperti ini akan mudah mendapat promosi. Bukankah Anda selalu percaya, bahwa setinggi-tingginya pangkat dalam perusahaan tetap saja Anda adalah karyawan yang bakal terus mendapat evaluasi. Jadi, persiapkan diri untuk mengikuti aturan perusahaan dengan baik.

2. Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2016:189) :

1. Kemampuan dan keahlian, kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan.
2. Pengetahuan seseorang yang memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik.
3. Rancangan kerja, rancangan pekerjaan akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
4. Kepribadian, kepribadian atau karakter yang dimiliki seseorang karyawan.
5. Motivasi kerja, dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
6. Kepemimpinan, perilaku seorang pemimpin dalam mengatur. Mengelola dan memerintahbawahannya untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

7. Gaya kepemimpinan, gaya atau cara seorang pemimpin dalam mengatur bawahannya.
8. Budaya organisasi, kebiasaan atau norma yang berlaku oleh organisasi

3. Indikator - indikator Kinerja Karyawan

Menurut Namawi (2016) indikator kinerja adalah sebagai berikut :

1. Hasil kerja sesuai dengan standar kualitas
2. Hasil kerja sesuai dengan standar kuantitas
3. Mampu berprestasi
4. Selalu menjadi yang terbaik
5. Kemampuan untuk meningkatkan hasil kerja

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian ini dilakukan tidak terlepas dari hasil penelitian terdahulu yang pernah dilakukan sebagai bahan perbandingan dan kajian.

1. Penelitian yang dilakukan oleh MR Muhazir, WD Harahap, dkk (2021) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Labuhan Batu Selatan”. Permasalahan penelitian ini adalah bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja. Bagaimana pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja. Mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja. Mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja. Mengetahui dan

menganalisis pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja. Sampel dalam penelitian ini adalah 34 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Variabel kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan variabel bebas gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja. Serta menggunakan variabel terikat yaitu kinerja. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada tempat penelitiannya.

2. Penelitian yang dilakukan oleh P Marbun (2021) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perseroan Terbatas Perusahaan Listrik Negara (Persero) Pembangunan Sumatera Bagian Utara”. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT PLN (Persero) Pembangunan Sumatera Utara. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dan disiplin kerja terhadap kinerja pada PT PLN (Persero) Pembangunan Sumatera Utara. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 59 responden dengan menggunakan kuesioner. Teknis analisis dalam penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis, analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil

penelitian ini adalah (1) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Utara yang diperoleh dari nilai thitung $2,168 > t_{tabel} 1,99897$ dan p-value $0,035 < 0,05$. (2) disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Utara yang diperoleh dari nilai thitung $3,104 > t_{tabel} 1,99897$ dan p-value $0,003 < 0,05$. (3) Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama- sama menggukakan variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Serta menggunakan variabel terikat yaitu kinerja. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan peneltian sebelumnya adalah pada penelitian sebelumnya tidak terdapat variabel bebas budaya organisasi.

3. Penelitian yang dilakukan oleh AR Rullah, N Nurhajati, dkk (2022) dengan judul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Timah Industri di Cilegon.” Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja PT. Industri Timah di Cilegon. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Timah Industri. Metode pengambilan sampel menggunakan rumus slovin karena dalam pengambilan sampel jumlahnya harus representatif agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan, dalam penelitian ini sampel berjumlah 60 responden. Teknik analisisnya menggunakan

Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengaruh gaya kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2) dan disiplin kerja (X3) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 73,5% dan sisanya sebesar 26,5% dijelaskan oleh variabel independen lain yaitu tidak di ruang belajar. Dan secara simultan dan parsial pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama- sama menggunakan variable bebas yaitu gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerjadan menggunakan variable terikat yaitu kinerja. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada tempat penelitiannya.

4. Penelitian yang dilakukan oleh H Patadungan, R Maming (2022) dengan judul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Wali Kota Makassar”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja terhap kinerja pegawai di kantor walikota makassar. Penelitian ini dilakukan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Kantor Walikota Makassar. Sampel yang digunakan yaitu sebanyak 8 SKPD dan menggunakan 176 responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan Structural Equation Modeling (SEM). Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai dan motivasi kerja pegawai, budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sedangkan Motivasi kerja sebagai variabel intervening berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Persamaan

penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama- sama menggunakan variabel bebas yaitu Gaya kepemimpinan dan Budaya Organisasi serta menggunakan variabel terikat yaitu Kinerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian dan satu variabel berbeda dalam penelitian sebelumnya yaitu Motivasi

5. Penelitian yang dilakukan oleh SR Anandita M Nasrulloh (2022) dengan judul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Jombang”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas PUPR Jombang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 159 karyawan sedangkan sampel berjumlah 60 responden dengan menggunakan rumus Slovin. Pengumpulan data dilakukan dengan metode kuesioner, yang kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis regresi berganda dengan menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas PUPR Jombang. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,467 atau 46,7% yang berarti besarnya kontribusi variabel Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi

terhadap kinerja karyawan sebesar 53,3%. Sedangkan sisanya sebesar 53,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel lain yang tidak diteliti. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama – sama menggunakan variabel bebas Gaya kepemimpinan dan Budaya organisasi serta menggunakan variabel terikat yaitu Kinerja. Sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada tempat penelitiannya.

6. Penelitian yang dilakukan oleh F Fitriani, SL Lerebulan (2023) dengan judul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jaringan Sulawesi, Maluku dan Papua”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jaringan Sulawesi, Maluku dan Papua. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai pada Kantor PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jaringan Sulawesi, Maluku dan Papua dengan jumlah sampel sebanyak 50 responden. Metode dalam pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Metode analisis data menggunakan metode deskriptif dan metode kuantitatif yaitu dengan analisis Regresi linear berganda yang digunakan untuk mengukur Pengaruh Gaya kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jaringan Sulawesi, Maluku dan Papua. Berdasarkan uji F variabel bebas (yang terdiri atas Gaya kepemimpinan, Budaya organisasi dan Kepuasan kerja) secara bersama-sama memiliki

pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Melalui pengujian koefisien korelasi (R) diperoleh bahwa tingkat korelasi atau hubungan yang terdiri atas Gaya kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai merupakan hubungan yang tinggi yaitu 90, 7%. Dan gaya kepemimpinan merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jaringan Sulawesi, Maluku dan Papua. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama – sama menggunakan variabel bebas Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi serta menggunakan variabel terikat yaitu Kinerja. Sedangkan perbedaan pada penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada penelitian sebelumnya menggunakan variabel bebas Kepuasan kerja sedangkan pada penelitian ini menggunakan variabel bebas Disiplin Kerja. Dan perbedaan yang kedua adalah pada tempat penelitiannya.

