

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Faktor Sumber Daya Manusia dalam sebuah organisasi baik itu organisasi bisnis maupun non bisnis sangatlah penting agar sebuah bisnis atau perusahaan dapat berjalan dengan baik. Tanpa adanya elemen tersebut atau kualitasnya yang kurang baik, perusahaan akan sulit untuk berjalan dan beroperasi dengan semestinya. Untuk itu, diperlukan sebuah cara khusus dalam memberdayakan sumber daya manusia yang ada di perusahaan tersebut.

Upaya pemberdayaan sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja perusahaan secara menyeluruh tersebut dikenal dengan istilah manajemen SDM. Jika diaplikasikan dengan akurat dan bijaksana, manajemen SDM mampu memaksimalkan kinerja sebuah perusahaan sehingga perkembangannya dapat berjalan lebih pesat lagi. Karena perannya yang cukup penting bagi perkembangan perusahaan, memahami tentang manajemen SDM adalah hal yang wajib dilakukan oleh para pemilik perusahaan dan karyawan HRD. Oleh karena itu, sangatlah penting membuat perencanaan pada sumber daya manusia. Dengan perencanaan sumber daya manusia yang baik, maka kinerja karyawan tentunya akan baik pula.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau

kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai dan Basri 2005).

Pemilihan gaya kepemimpinan, pengembangan karir dan budaya organisasi serta kinerja karyawan pada penelitian ini karena terdapat permasalahan kinerja karyawan dimana pencapaian kinerja belum mampu mencapai target. Hal ini kemudian dihubungkan dengan sikap pimpinan yang kurang demokratis dan cenderung memaksakan kehendak tanpa mengindahkan pendapat bawahan. Selain itu tidak adanya kesempatan pengembangan karir kepada semua karyawan. Dimana terdapat karyawan yang memiliki keahlian dan pendidikan yang mumpuni akan tetapi status pekerjaan tidak mengalami peningkatan. Budaya organisasi juga memiliki kendala dimana manajemen kurang mempertegas batasan-batasan karyawan dalam berperilaku sehingga mengakibatkan beberapa karyawan melakukan kesalahan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan, pengembangan karir dan budaya organisasi. Hal ini sesuai pendapat Mahardiana (2013) bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi suatu kelompok (masyarakat dalam suatu organisasi formal maupun tidak formal) kearah terciptanya tujuan. Rivai (2006), menjelaskan bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Tujuan dari seluruh program pengembangan karir adalah untuk menyelesaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia diperusahaan saat ini dan dimasa mendatang. Armstrong dalam Sudarmanto (2009:182) menyatakan bahwa budaya organisasi

merupakan komponen kunci dalam pencapaian misi dan strategi organisasi secara efektif dan manajemen perubahan. Budaya dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk perbaikan kinerja dan manajemen perubahan.

Mangunegara (2011) menyatakan bahwa karyawan umumnya akan meningkatkan kinerja pada pekerjaan apabila mereka menganggap pemimpin mampu menghargai kontribusi dan memperhatikan masalah kesejahteraan mereka. Bass *et al* (2003) menjelaskan faktor penting yang menentukan kinerja karyawan dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan adalah kepemimpinan (*leadership*). Karyawan merasa hasil yang didapat sebanding dengan apa yang diharapkannya, dan merasa telah diperlakukan adil. Hubungan ditunjukkan sampai sejauh mana karyawan merasa dihargai dan dipercayai oleh pemimpin. Keberhasilan para pemimpin menanggapi perubahan yang terjadi memerlukan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan tuntutan perubahan tersebut. Hughes *et al.* (2012) mengemukakan bahwa pemimpin transformasional memiliki visi, keahlian retorika, dan pengelolaan kesan yang baik dan menggunakannya untuk mengembangkan ikatan emosional yang kuat dengan pengikutnya, sehingga mendorong tergugahnya emosi pengikut serta kesediaan mereka untuk bekerja mewujudkan visi sang pemimpin. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh Priyanto (2016) serta Farida dan Fauzi (2020) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi hal tersebut bertentangan dengan hasil penelitian Kho dkk (2019) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Wibowo (2010) menjelaskan bahwa organisasi yang memperhatikan unsur budaya organisasi tersebut akan meningkatkan kualitas dari organisasi. Budaya organisasi menjadi salah satu pedoman kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih optimal. Pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh hasil penelitian Simanjuntak dkk (2017) yang juga didukung oleh hasil Nurvitasari dkk (2020) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut berbeda dengan penelitian Setiawan dan Lestari (2016) menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Nawawi (2006) menjelaskan bahwa pengembangan karir adalah usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seorang pekerja. Sarana pengembangan karir meliputi keterampilan, pendidikan dan pengalaman serta teknik-teknik modifikasi dan perbaikan perilaku yang memberikan nilai tambah sehingga memungkinkan seseorang untuk bekerja lebih baik (Marwansyah, 2012). Pengembangan karir memainkan peranan penting dalam meningkatkan komitmen karyawan untuk mencapai suatu tujuan. Keterlibatan karyawan mengacu pada sejauh apa para karyawan terlibat penuh dalam pekerjaan dan kekuatan komitmennya terhadap pekerjaan dan perusahaan (Noe, 2008). Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dibuktikan oleh penelitian Sari (2016) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Hilyati dkk (2018) menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pizza Hut Delivery Semarang merupakan salah satu perusahaan cepat saji yang dikenal luas oleh masyarakat. Sebagai sebuah perusahaan, PHD juga membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang optimal. Akan tetapi, data menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum mencapai yang diharapkan sebagaimana ditunjukkan oleh tabel 1.1:

Tabel 1.1
Data Kinerja Karyawan
Pizza Hut Delivery Semarang
Tahun 2020

No	Kinerja Karyawan	Nilai (Realisasi)	Bobot Standar (Target)
1	Kualitas Hasil Kerja	15%	20%
2	Kuantitas Hasil Kerja	14%	15%
3	Kemandirian Karyawan	8%	10%
4	Kedisiplinan Karyawan	8%	10%
5	Efektifitas & Efisiensi Kerja	7%	10%
6	Integritas & Tanggungjawab	3%	5%
7	Pengembangan Diri	3%	5%
8	Pengetahuan & Keahlian Teknis	8%	10%
9	Kerjasama	7%	10%
10	Kemampuan	4%	5%
Total		77%	100%

Sumber: Laporan tahunan Pizza Hut Delivery Semarang, 2020

Berdasarkan data di atas menunjukkan capaian sasaran kinerja karyawan Pizza Hut Delivery Semarang yang belum maksimal. Hal tersebut dapat dilihat realisasi kinerja belum mencapai target. Realisasi kualitas kerja, kuantitas kerja, kemandirian, kedisiplinan, efektifitas dan efisiensi, integritas dan tanggungjawab dan pengembangan diri, pengetahuan dan keahlian teknis, kerjasama dan kemampuan belum maksimal, hal ini karena masih terdapat penyajian menu yang tidak layak konsumsi seperti gosong dan ketidakrapian pemberian topping, belum tercapainya jumlah menu yang ditargetkan, terdapat karyawan yang kerja perlu

pendampingan, kehadiran tidak tepat waktu, penggunaan bahan makanan yang terlalu banyak sehingga tidak sesuai dengan jumlah yang dikehendaki, terdapat karyawan yang kurang menjaga kebersihan, terdapat karyawan yang kurang minat untuk belajar, kemampuan yang kurang dan sesama karyawan dinilai masih jurang kerjasamasa.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan adanya perbedaan penelitian dan kinerja yang belum optimal, maka menarik untuk dilakukan penelitian dengan judul: **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Pizza Hut Delivery(PHD) Semarang.**

1.2. Rumusan Masalah

Adanya hasil penelitian yang berbeda dan kinerja Pizza Hut yang belum optimal maka pertanyaan penelitiannya adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pizza Hut Delivery (PHD) Semarang?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Unit Usaha Jati Mas Semarang?
3. Apakah pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pizza Hut Delivery (PHD) Semarang?

1.3. Batasan Masalah

Batasan masalah adalah untuk memudahkan dalam membuat kajian atau isi daripada penelitian. selain itu juga agar bisa lebih fokus terhadap masalah yang akan diteliti.

Penelitian dibatasi pada pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PHD Semarang. Dari pembatasan tersebut diperoleh informasi sebagai berikut:

1. Jenis penelitian yang dilakukan adalah deskriptif kuantitatif
2. Variabel yang diteliti meliputi gaya kepemimpinan, budaya organisasi, pengembangan karir serta kinerja karyawan .
3. Obyek penelitian adalah karyawan PHD Semarang

1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan di PHD Semarang adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Pizza Hut Delivery (PHD) Semarang.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Pizza Hut Delivery (PHD) Semarang.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Pizza Hut Delivery (PHD) Semarang.

1.4.2. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat, yaitu :

1. Perusahaan

Dapat memberikan masukan bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan gaya kepemimpinan, budaya organisasi, pengembangan karir.

2. Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan penelitian dan masukan bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

3. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan sarana untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh selama perkuliahan dan sebagai study banding antara pengetahuan teori dengan praktek yang ada di lapangan.