

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

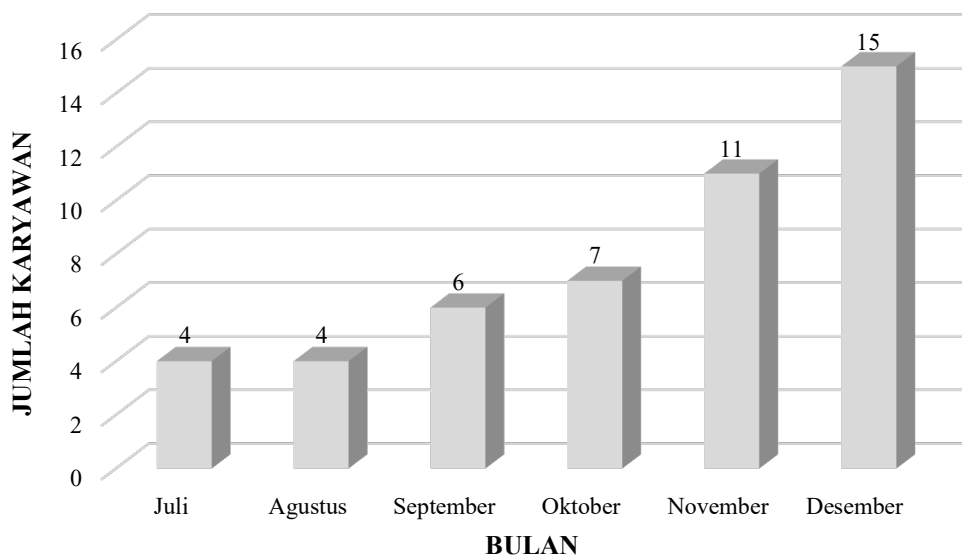
Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam persaingan bisnis saat ini. Dikatakan bahwa perusahaan dengan sumber daya manusia yang baik dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Hal ini membuktikan bahwa kualitas sumber daya manusia juga menentukan kualitas dan masa depan perusahaan tersebut (Wardani *et al*, 2016).

Sumber daya manusia memegang peran penting dalam kehidupan organisasi, karena menjadi penentu utama dalam meningkatkan kinerja organisasi, dan peranannya tidak dapat digantikan oleh apapun (Wirman dan Alwi, 2014). Semakin ketatnya persaingan maka semakin banyak pula perusahaan menjadikan sumber daya manusia sebagai faktor utama dalam memengaruhi kemajuan perusahaannya (Sunarsi, 2019).

Kualitas sumber daya manusia yang tentunya tidak luput dari kinerja para karyawan dalam perusahaan yang perlu mendapatkan perhatian dalam mengelolanya. Menurut Hasibuan (2017), kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Apabila kinerja karyawan dalam suatu perusahaan tidak ditata dengan baik maka akan menjadi salah satu penghambat aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya. Penataan kinerja ini tentunya juga memerlukan penyesuaian kondisi atau keadaan perusahaan agar sanggup bersaing dengan perusahaan lain.

Namun demikian, berdasarkan penjelasan yang sudah dipaparkan di atas tentunya tidak semua perusahaan sudah memiliki kinerja karyawan yang optimal. Salah satu perusahaan yang mengalami kondisi demikian adalah *Capolista Apparel*. *Capolista Apparel* adalah salah satu UMKM yang bergerak di bidang industri konveksi di Kabupaten Garut yang berdasarkan hasil pengamatan peneliti sumber daya manusianya belum menunjukkan kinerja yang optimal, sehingga mengalami kesulitan bersaing di tengah ketatnya persaingan UMKM.

Setelah melakukan prapenelitian pada UMKM *Capolista Apparel*, dalam rangka meneliti kinerja karyawan dengan indikator ketepatan waktu dalam bekerja masih terdapat beberapa kekurangan. Hal ini bisa terlihat dari target hasil produksi yang tidak sesuai dengan hasil produksi yang ada di lapangan. Selain itu dari indikator ketepatan waktu dalam bekerja, terdapat peningkatan jumlah karyawan yang terlambat hadir pada enam bulan terakhir tahun 2022, berikut informasi mengenai daftar hadir karyawan UMKM *Capolista Apparel* dapat dilihat pada Gambar 1.1.



Gambar 1. 1

Grafik Peningkatan Jumlah Karyawan Terlambat Hadir Capolista Periode Juli - Desember 2022

Berdasarkan Gambar 1.1 data di atas menunjukkan bahwa terdapat peningkatan jumlah karyawan yang terlambat hadir pada enam bulan terakhir pada tahun 2022. Keterlambatan hadir berarti para karyawan tidak bekerja secara penuh. Hal ini mengakibatkan jadwal kerja tertunda dan kuantitas produksi berkurang sehingga hal ini akan menyulitkan perusahaan untuk mencapai target yang telah ditetapkan. “Terdapat pelanggan yang mengeluh pada bulan Oktober dan November 2022, karena seharusnya untuk bulan itu pesannya sudah selesai, namun pesanan dia baru bisa selesai di awal bulan Desember karena keterlambatan

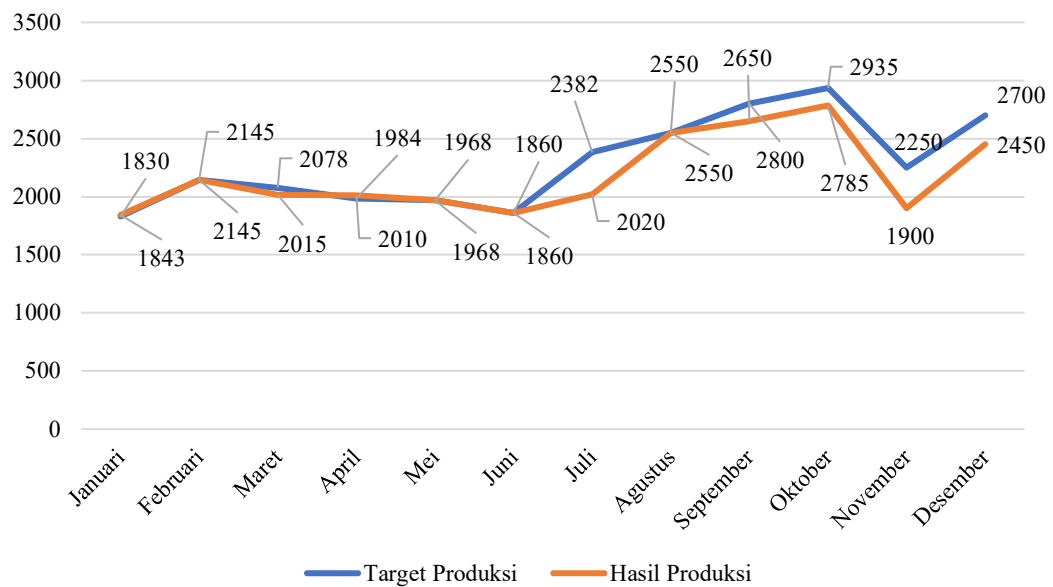
Bagus Fermana Sidiq, 2023

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN CAPOLISTA APPAREL

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

produksi.” jelas staff administrasi pada UMKM *Capolista Apparel*. Keterlambatan hadir para karyawan *Capolista Apparel* diakibatkan oleh kurangnya ketegasan dari atasan, tidak adanya sanksi dan teguran membuat para karyawan merasa aman meski terdapat keterangan terlambat hadir. Kondisi inilah yang menjadi budaya negatif yang semakin terbentuk dan tentunya hal tersebut berpengaruh terhadap kinerja pada UMKM *Capolista Apparel*.

Seperti yang sudah disampaikan di atas bahwa keterlambatan kehadiran berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari data informasi mengenai ketidaktepatan waktu hasil produksi, antara lain sebagai berikut:



Gambar 1. 2
Data Hasil Produksi *Capolista Apparel* Tahun 2022

Ketidaktepatan waktu hasil produksi akan berpengaruh terhadap ketepatan waktu hasil produksi pada bulan berikutnya. Hal ini menjadi alasan mengapa terdapat pelanggan yang mengeluh mengenai pesannya tidak selesai tepat waktu. Berdasarkan hasil data prapenelitian yang sudah dipaparkan maka dapat dikatakan bahwa UMKM *Capolista Apparel* memiliki kinerja karyawan yang belum optimal.

Terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, menurut Hessel (2007) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, budaya organisasi, kompensasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, kedisiplinan, lingkungan kerja dan komitmen organisasi. Selain itu, Mangkunegara (2012) dalam bukunya yang berjudul *Evaluasi Kinerja SDM* berpendapat bahwa “salah satu faktor internal yang memengaruhi kinerja karyawan tergantung dari bagaimana pimpinan perusahaan dalam memimpin bawahannya”. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dikatakan bahwa pimpinan perusahaan merupakan faktor penting yang menentukan hasil kinerja karyawan.

Selain kepemimpinan, keberhasilan suatu perusahaan juga dapat dipengaruhi oleh faktor budaya organisasinya, sebagaimana yang disampaikan oleh Handayani (2012) menyebutkan bahwa salah satu faktor yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya adalah budayanya. Hal tersebut selaras dengan apa yang dikemukakan oleh Wibowo (2010) yaitu suatu organisasi biasanya dibentuk untuk mencapai suatu tujuan melalui kinerja segenap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Namun, kinerja sumber daya manusia sangat ditentukan oleh kondisi lingkungan internal maupun eksternal organisasi, termasuk budaya organisasi. Oleh karena itu, kemampuan menciptakan suatu organisasi dengan budaya yang mampu mendorong kinerja adalah suatu kebutuhan bagi organisasi itu sendiri.

Budaya akan menunjukkan bagaimana aturan berlaku dalam suatu kelompok atau organisasi. Organisasi dengan budaya yang kuat akan memengaruhi perilaku dan efektivitas kinerja karyawan. Selama memiliki budaya organisasi yang kuat, berdampak baik dan dapat diterapkan dengan baik oleh anggota organisasi tersebut maka dapat memperlancar aktivitas organisasi, seperti yang disampaikan Radiman (2016) bahwa budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan memersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Budaya organisasi yang kuat tidak serta merta akan berjalan dengan mudah, sehingga perlu ada penyesuaian didalamnya.

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan di atas dan masalah yang dialami oleh *Capolista Apparel*, maka peneliti tertarik untuk melakukan

penelitian berkenaan dengan seberapa pengaruhnya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Maka judul yang diambil dalam penelitian ini adalah **“Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan *Capolista Apparel*”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka peneliti merumuskan empat masalah yang akan diteliti, yaitu:

1. Bagaimana gambaran kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja karyawan pada UMKM *Capolista Apparel*?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada UMKM *Capolista Apparel*?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada UMKM *Capolista Apparel*?
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada UMKM *Capolista Apparel*?

1.3 Tujuan Penelitian

Berikut pertanyaan dalam penelitian antara lain:

1. Untuk mengetahui gambaran kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja karyawan pada UMKM *Capolista Apparel*.
2. Untuk mengetahui besaran pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada UMKM *Capolista Apparel*.
3. Untuk mengetahui besaran pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada UMKM *Capolista Apparel*.
4. Untuk mengetahui besaran pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada UMKM *Capolista Apparel*.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian “Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan *Capolista Apparel*” diharapkan dapat memberikan manfaat atau kontribusi sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi kepada *Capolista Apparel* dalam peningkatan kinerja karyawan berdasarkan kepemimpinan dan budaya organisasi yang optimal agar produktivitas meningkat.

Hasil penelitian ini dapat menjadi landasan dalam peningkatan kinerja karyawan *Capolista Apparel* lebih lanjut. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi tolak ukur *Capolista Apparel* dalam meningkatkan kinerja karyawan berdasarkan kepemimpinan dan budaya organisasi.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis sebagai berikut:

1. Bagi *Capolista Apparel* dapat melatih untuk membentuk budaya organisasi yang positif, memahami cara efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan juga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.
2. Bagi penulis diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan terkait manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui perbaikan budaya organisasi.

Bagi masyarakat umum diharapkan dapat menjadi salah satu sumber wawasan dan informasi terkait perbaikan kepemimpinan dan budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya, khususnya kepada masyarakat yang bergerak sebagai pelaku UMKM.