

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Manajemen sangat penting bagi suatu organisasi karena mencakup segala sesuatu yang mempengaruhi kemajuan perusahaan. Menurut Bangun (2021:8), manajemen merupakan proses dalam melaksanakan perencanaan, pengorganisasian, menyusun sumber daya manusia, menggerakkan sumber-sumber daya organisasi lainnya, serta pengendalian melalui pengetahuan dan keahlian guna mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Tujuan organisasi akan tercapai apabila sumber daya manusia didalamnya menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Melihat kemajuan teknologi saat ini, maka karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan semaksimal mungkin agar tidak tersingkirkan oleh robot. Maka dari itu, kinerja karyawan sangat diperhitungkan oleh perusahaan. Sumber daya manusia merupakan hal penting yang harus diperhatikan setiap perusahaan. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia berkaitan dengan kinerja yang akan mendorong kemajuan perusahaan.

PT. Mulei Puspita Indonesia berdiri pada tahun 2018 dan berlokasi di Jl. M. Husni Thamrin No. 35, Gotong Royong, Tanjung Karang Pusat, Bandar Lampung, Lampung. Perusahaan ini bergerak di bidang kecantikan dengan fokus pada produk perawatan kulit serta manajemen penyediaan layanan klinik kecantikan, salon dan spa. Produk perawatan kulit yang terdapat pada PT. Mulei Puspita Indonesia antara lain *face wash, toner, day cream, night cream, serum, eye gel, pink lip, lotion, scrub* dan lainnya. Adapun penyediaan layanan klinik kecantikan, salon dan spa menyediakan berbagai jenis vitamin, *facial, meso, botox, filler, body treatment, manicure, pedicure*, spa anak hingga ibu hamil dan lainnya. Perusahaan ini beradaptasi melalui inovasi, peningkatan layanan dan penguatan SDM untuk menjaga daya saing.

Pemberian layanan dan produk berkualitas tinggi tak luput dari peran sumber daya manusia yang terlibat. Perusahaan tidak akan berjalan lancar apabila tidak ada keterlibatan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan kunci dari keberhasilan perusahaan karena erat kaitannya dengan kinerja. Maka, tak heran jika organisasi berlomba-lomba untuk memaksimalkan kinerja karyawan. Menurut Zuriana *et al.*, (2024), Kinerja merupakan cerminan dari hasil kerja atau kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Pendapat lainnya juga mengatakan bahwa kinerja merupakan pencapaian kerja yang meliputi hasil dan perilaku individu dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang diemban selama periode waktu tertentu (Kasmir, 2020:182).

Tabel 1.1
Standar Penilaian Kinerja Karyawan PT. Mulei Puspita Indonesia

No.	Nilai	Kriteria
1	<50	Sangat Kurang
2	51-75	Kurang
3	61-75	Cukup
4	76-90	Baik
5	91-100	Sangat Baik

Sumber: PT. Mulei Puspita Indonesia 2025

Tabel 1.2
Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan
PT. Mulei Puspita Indonesia

No	Aspek Penilaian	Nilai		Selisih
		2023	2024	
1	Ketepatan waktu dalam pelaksanaan tugas	95,2	80,3	14,9
2	Tanggung jawab terhadap tugas	96,4	82,6	13,8
3	Realisasi penggunaan anggaran	92,2	80,8	11,4
4	Kalitas pekerjaan	94,8	84,3	10,5
5	Sikap dan etika kerja	92,4	8,1	9,3
6	Komunikasi antar rekan	86,7	78,3	8,4
7	Kerjasama dengan rekan kerja	88,5	80,7	7,8
Rata-rata		92,3	81,4	10,9
Keterangan		Sangat Baik	Baik	

Sumber: PT. Mulei Puspita Indonesia 2025

Berdasarkan tabel 1.2 sangat terlihat adanya penurunan yang signifikan pada hampir seluruh aspek penilaian kinerja. Pada tahun 2023, rata-rata nilai kinerja karyawan berada di angka 92,3 yang termasuk dalam kategori “Sangat Baik”. Namun pada tahun 2024, terdapat penurunan pada rata-rata tersebut menjadi 81,4 yang hanya masuk dalam kategori “Baik”. Penyebab utama kinerja karyawan pada PT. Mulei Puspita Indonesia kurang maksimal berkaitan dengan manajemen waktu yang kurang baik. Hal ini terlihat dari sejumlah karyawan yang menunjukkan ketidaksesuaian dalam menyelesaikan tugas secara tepat waktu dan kurang cekatan dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Kondisi tersebut diperkuat dengan temuan bahwa aspek “Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas” mengalami penurunan dengan selisih tertinggi, yaitu sebanyak 14,9%. Kondisi ini menghambat kelancaran kerja tim, sehingga tujuan organisasi ikut terhambat. Oleh karena itu, upaya perbaikan terhadap manajemen waktu menjadi hal yang perlu diutamakan untuk mendukung terciptanya kinerja karyawan yang lebih baik.

Guna mendorong kinerja karyawan agar lebih baik, organisasi perlu memberikan perhatian khusus terhadap budaya organisasi yang tumbuh dan berkembang di lingkungan kerja. Hal ini dikarenakan budaya organisasi kerap dijadikan sebagai dasar perilaku dalam membangun kerja sama yang baik dalam suatu organisasi. Budaya organisasi berkaitan dengan sikap dan perilaku dari anggota organisasi. Budaya kerja yang positif akan membantu menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung terjalinnya kerjasama yang baik antar rekan kerja.

Menurut Afandi (2018:97), budaya organisasi merupakan sistem yang terdiri dari nilai-nilai, asumsi, keyakinan, filsafat, serta kebiasaan-kebiasaan yang berkembang dan diterapkan dalam suatu organisasi. Sedangkan, pendapat lainnya juga mengungkapkan bahwa budaya organisasi adalah cara berpikir, berperasaan, dan bereaksi berdasarkan pola-pola tertentu yang ada dalam organisasi atau yang ada pada bagian-bagian organisasi (Munandar dalam Busro, 2018:4).

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan dengan lima orang karyawan dan HRD, pemasalahan budaya organisasi yang ada pada PT. Mulei Puspita Indonesia adalah karyawan membentuk kelompoknya masing-masing. Kebiasaan ini membuat interaksi antar karyawan terbatas hanya dalam lingkup kelompok masing-masing, sehingga komunikasi antar individu dan antar divisi menjadi berkurang. Kondisi tersebut memengaruhi efektivitas kerja tim, karena informasi tidak tersebar dengan baik dan proses koordinasi menjadi kurang optimal. Akibatnya, pekerjaan yang seharusnya bisa diselesaikan bersama secara cepat dan efisien justru mengalami keterlambatan akibat tingkat kolaborasi antar karyawan rendah.

Selain itu, gaya kepemimpinan transformasional penting diterapkan guna membina, memotivasi, dan mendorong karyawan agar lebih aktif serta bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Wijayanto dalam Humaidi (2024:25), gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang ditandai dengan kemampuan pemimpin dalam memberikan perhatian secara individual kepada bawahannya, mendorong rangsangan intelektual, serta berkharisma. Pendapat lainnya juga mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan suatu kondisi di mana bawahan memiliki rasa percaya, kekaguman, loyalitas, dan penghormatan terhadap pemimpinnya, kemudian mereka terdorong untuk memberikan kinerja melampaui yang semula diharapkan (Yukl, 2018:290).

Namun nyatanya, gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh manajer PT. Mulei Puspita Indonesia ternyata kurang efektif karena manajer kurang mampu mengomunikasikan visi dan misi yang dimiliki. Hal ini dilihat dari sejumlah karyawan yang belum sepenuhnya memahami visi strategis yang dimiliki manajer. Kondisi ini menyebabkan kesenjangan antara visi strategis dengan realisasi di lapangan yang berdampak pada tekanan emosional karyawan yang tinggi. Ini terjadi karena mereka meningkatkan kinerja secara drastis hingga menyebabkan stress dan kelelahan dalam bekerja akibat tugas yang tidak sebanding dengan pemahaman mereka terhadap visi organisasi.

Tidak hanya budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional yang dapat memberikan pengaruh, tetapi komitmen organisasi juga dapat mempengaruhi kinerja. Hal ini didukung oleh Anggrainy *et al.*, (2024) yang menyatakan bahwa budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Komitmen akan mendorong karyawan untuk menghasilkan kinerja yang tinggi dan membuat karyawan tetap bertahan dalam organisasi. Karyawan dengan tingkat komitmen yang tinggi akan melaksanakan tugasnya dengan semaksimal mungkin demi tercapainya tujuan organisasi. Menurut Busro (2018:75), komitmen organisasi merupakan kemauan, kesadaran, dan ketulusan individu untuk tetap terhubung dan menjadi bagian dari organisasi, yang ditunjukkan oleh besarnya usaha, tekad, dan keyakinan yang mereka miliki dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan bersama. Pendapat lainnya juga mengungkapkan bahwa komitmen organisasi merupakan ukuran tingkat keterlibatan individu dalam organisasinya dan memiliki keinginan untuk tetap menjadi bagian darinya, yang meliputi sikap loyal dan kesediaan untuk bekerja dengan baik demi organisasi (Humaidi, 2024:38). Rendahnya komitmen organisasi yang terjadi terlihat dari para karyawan yang kurang loyal dalam bekerja. Kebiasaan karyawan yang kerap menunda pekerjaan dan tidak hadir tepat waktu, terutama setelah jam istirahat yang seharusnya menjadi waktu yang baik untuk kembali fokus menyelesaikan tugas. Hal ini menunjukkan lemahnya komitmen terhadap organisasi dalam diri karyawan.

Dengan mempertimbangkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka penulis memutuskan untuk mengangkat penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mulei Puspita Indonesia”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mulei Puspita Indonesia?
2. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Mulei Puspita Indonesia?
3. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mulei Puspita Indonesia?
4. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mulei Puspita Indonesia?

1.3. Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1. Ruang Lingkup Subjek

Subjek pada penelitian ini adalah 40 karyawan PT. Mulei Puspita Indonesia.

1.3.2. Ruang Lingkup Objek Penelitian

Objek pada penelitian ini adalah PT. Mulei Puspita Indonesia.

1.3.3. Ruang Lingkup Tempat

Penelitian ini dilakukan di PT. Mulei Puspita Indonesia yang berlokasi di Jl. M. Husni Thamrin No. 35, Gotong Royong, Tanjung Karang Pusat, Kota Bandar Lampung, Lampung.

1.3.4. Ruang Lingkup Waktu

Penelitian ini dimulai pada September 2024 hingga Juli 2025.

1.3.5. Ruang Lingkup Pengetahuan

Ruang lingkup pengetahuan pada penelitian ini adalah sumber daya manusia yang meliputi budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan.

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan, tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mulei Puspita Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Mulei Puspita Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mulei Puspita Indonesia.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mulei Puspita Indonesia.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan serta dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk meningkatkan kepedulian terhadap faktor yang mempengaruhi kinerja kerja karyawan.

1.5.2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kontribusi bagi beberapa pihak yang berkepentingan, yaitu:

a. Bagi Penulis

Menjadi sumber pengetahuan mengenai pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Menjadi bahan pertimbangan serta memberikan sumbangan pemikiran untuk memperbaiki cara mengelola sumber daya yang ada agar tercapainya kinerja yang maksimal.

c. Bagi Institusi

Menambah pengetahuan serta menjadi bahan pembelajaran mengenai upaya memaksimalkan kinerja karyawan dengan memperhatikan budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi yang ada pada suatu perusahaan.

1.6. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi teori mengenai komitmen organisasi, budaya organisasi dan kinerja karyawan,

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, uji persyaratan instrumen, uji persyaratan analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi hasil dan pembahasan yang menjelaskan deskripsi objek penelitian dan pembahasan setiap variabel.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi keimpulan dari hasil analisis yang diperoleh dan saran penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

Bagian ini berisi daftar buku, jurnal ilmiah dan bahan yang dijadikan referensi dalam penelitian.

LAMPIRAN

Bagian ini berisi data yang dapat mendukung uraian yang dikemukakan dalam bab-bab sebelumnya.