BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Karyawan dalam suatu perusahaan penyalur barang-barang kebutuhan konsumen mempunyai peranan yang sangat penting dalam menjamin tersedianya kebutuhan konsumen pada saat konsumen mebutuhkan suatu barang kebutuhan, karena pada dasarnya karyawan merupakan ujung tombak, yang menjalankan roda perusahaan, dengan kata lain karyawan perusahaan penyalur merupakan sumber kunci bagi perusahaan penyalur barang kebutuhan konsumen, karena pada saat terjadi dimana konsumen membutuhkan barang yang di perlukan seharusnya konsumen tersebut dapat memperoleh barang yang diinginkan tersebut tepat pada waktunya dan sesuai jumlah yang dibutuhkan , maka kinerja perusahaan pada saat itu sepenuhnya ditentukan oleh kinerja karyawan perusahaan penyalur tersebut. Melihat pentingnya karyawan perusahaan penyalur dalam suatu perusahaan penyalur barang, maka tidak berlebihan jika dikatakan bahwa karyawan perusahaan penyalur adalah aset yang paling penting dan berdampak langsung pada ketersediannya produk barang yang dibutuhkan konsumen di manapun dibandingkan dengan sumber daya - sumber daya lainnya.

Menururt Wilson Bangun (2012) menyatakan bahwa, kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan bedasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan untuk mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (job standard). Hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja. Seorang karyawan dikatakan berhasil melaksakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja. Untuk mengetahui hal itu perlu dilakukan penilaian kinerja setiap karyawan dalam perusahaan. Menurut

penelitian Johar Maknur dan Dian Wahyuningsih., dengan judul " Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Neuronworks Indonesia Bandung". Menurut Hussein Fattah, 2011, menyatakan ada beberapa indikator dalam kinerja karyawan antara lain Hasil, Kuantitas, Sikap dan ketepatan waktu hal ini yang merupakan bagian dalam kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara pada karyawan PT. Nedcoffee Indonesia Makmur Jaya dan dikaitkan dengan penelitian Johar Maknur, menerangkan bahwa. Kualitas Hasil Kerja yang ada didalam perusahaan masih kurang optimal dikarenakan banyak karyawan yang tidak bisa bekerja sama. Kuantitas Hasil Kerja merupakan berapa banyak yang dihasilkan oleh perusahaan, dimana perusahaan terkadang masih belum bisa memaksimalkan produksi yang lebih banyak dari target yang diberikan. Kerjasama adalah suatu pekerjaan yang dilakukan secara bersama-sama guna mencapai target yang diberika, pada hal ini para karyawan kurang bisa di ajak bekerja sama, masih banyak karyawan yang tidak patuh. Kehadiran merupakan suatu hal yang sangat penting bagi kelangsungan perusahaan, dalam hal ini karyawan masih banyak yang tidak hadir tanpa keterangan. Ketepatan Waktu didalam perusahaan sangatlah diperlukan karena dengan adanya ketepatan waktu semua pekerjaan tidak akan terbengkalai. Loyalitas seorang karyawan diukur dari bagaimana cara dia bekerja diperusahaan tersebut, semakin loyal suatu karyawan maka semakin baik kinerja yang diberikan. Oleh karena itu, banyak kinerja karyawan yang belum optimal dikarenakan gaya kepemimpinan otoriter dan budaya organisasi yang terbilang tidak baik, karena hal itu kualitas kerja dan hasil yang diberikan tidak maksimal.

Dalam Penelitian ini penulis akan melakukan penelitian di PT. Nedcoffee Indonesia Makmur Jaya didirikan pada tanggal 29 Juni 2005 dengan memiliki kantor utama pertama di Jakarta di: Gedung Bursa Efek Jakarta, Menara II, Lantai 17, Jl. Jend. Sudirman Kav 52-53, Kebayoran Baru, Jakarta Selatan. dan sejak Mei 2006 beroperasi penuh bertempat di jalan Sukarno Hatta KM 7, Campang

Raya, Tanjung Karang Timur, PT. Nedcoffee Indonesia Makmur Jaya menjadi salah satu perusahaan yang mengekpor kopi biji yang didapat langsung dari petani, kopi biji yang di yang ekpor iya itu kopi robusta dan arabika, dimana bahan didapat dari berbagai daerah seperti, Lampung, Sumatra Selatan, Bengkulu, Jambi dan Medan. PT. Nedcoffee Indonesia Makmur Jaya berjumlah 60 karyawan terdiri dari 9 devisi. Karyawan PT. Nedcoffee Indonesia Makmur Jaya Bekerja mulai dari hari senin sampai dengan hari sabtu, untuk hri senin sampai sabtu dimulai pukul 07.30 sampai 16.30 WIB, untuk hari minggu tidak beroperasional. Diketahui rata – rata karyawan pada PT. Nedcoffee Indonesia Makmur Jaya yaitu memiliki pendidikan S2 sebagai direktur, D3 dan S1 untuk bagian – bagian tertentu seperti Manajer, dan staf dan sisanya rata – rata pendidikan SMA untuk karyawan biasa.

Ketepatan Waktu, merupakan di mana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain dimana masih adanya karyawan yang belom mampu menyelesaikan pekerjaan denngan tepat waktu yang telah diberikan. Kehadiran, yang berisi jam datang dan jam pulang serta alasan atau keterangan kehadiranya dimana adanya karyawan yang sering tidak masuk dengan tidak adanya alasan dan karyawan ma sih sering datang tiak tepat waktu dalam jam bekerja. Kamampuan Kerjasama di ukur dari kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal maupun horizontal sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik karyawan dapat diandalkan dimana kerjasama karyawan masih kurang dan belum mampu untuk memenuhi apa yang diharapkan oleh pihak perusahaan. kurangnya pendekatan antar karyawan, masih adanya karyawan yang tidak datang kerja dengan alasan yang tidak jelas, masih ada karyawan yang telat hadir di tempat kerja, karyawan mendapatkan tugas tambahan untuk menaungi beberapa bagian pekerjaan, kurangnya karyawan, kurangnya dilakukan perekrutan karyawan.

Hal tersebut akan berdampak negatif pada kinerja karyawan Perusahaan PT. Nedcoffe Indonesia Makmur Jaya banyak nya keluhan karyawan karna adanya sanksi yang diberikan jika target yang telah ditetapkan tidak tercapai dengan baik. Jika hal ini terus terjadi maka akan menimbulkan dampak yang tidak baik bagi PT. Nedcoffee Indonesia Makmur Jaya. Kemudian untuk melihat kinerja karyawan, berikut disajikan tabel standra penilaian kinerja karyawan yang ada di PT. Nedcoffee Indonesia Makmur Jaya pada tahun 2019.

Tabel 1.1 Standar Nilai Kinerja Karyawan di PT. Nedcoffee Indonesia Makmur Jaya Tahun 2019

No	Kriteria	Nilai (%)	Kategori
1	**Perilaku Kerja**	91 – ke atas	Sangat Baik
2		80-90	Baik
3		70-79	Cukup
4	**Hasil Kerja**	61-69	Kurang
5		60 ke bawah	Buruk

Sumber : PT. Nedcoffee Indonesia Makmur Jaya, 2020

Berdasarkan Tabel 1.1 PT. Nedcoffee Indonesia Makmur Jaya telah menerapkan standar penilaian kinerja untuk menilai kinerja yang dilakukan oleh karyawan yang terdiri dari beberapa area kinerja. Masing-masing area kinerja memiliki range penilaian dari 60 < dengan nilai buruk dan nilai 91 > dengan nilai sangat baik. Berikut ini merupakan Tabel 1.2 mengenai Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT. Nedcoffee Indonesia Makmur Jaya.

Tabel 1.2 Rata-rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan di PT. Nedcoffee Indonesia Makmur Jaya Tahun 2019

Perilaku Kerja	2019		
	Bobot (%)	**Nilai Capation**	**Skor (%)**
1. Kedisiplinan	10	60	6
2. Tanggung Jawab	10	60	6
3. Kerjasama	10	70	7
4. Kepemimpinan	10	60	6
Hasil Kerja			
Jumlah			**25**
1. Kualitas Kerja	20	70	14
2. Kuantitas Kerja	20	70	14
3. Konsistensi Kerja	20	80	16
Jumlah	**100**		**44**
Jumlah Total			**69**

Sumber : PT. Nedcoffee Indonesia Makmur Jaya, 2020

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas menunjukan mengenai penilaian kinerja karyawan PT. Nedcoffee Indonesia Makmur Jaya. Menunjukkan variabel kinerja karyawan memiliki nilai skor Capation yang masih dibawah standar perusahaan, point dari perilaku kerja yaitu, Kedisiplinan dengan Nilai 60, Tanggung Jawab dengan nilai 60, Kerjasama dengan nilai 70, Kepemimpinan dengan nilai 60, dan point dari hasil kerja yang merupaka indikator penting, Kualitas Kerja dengan nilai 70, Kuantitas Kerja dengan nilai 70, Konsistensi Kerja dengan nilai 80, dengan dilihatnya hasil penilaian tersebut kinerja karyawan masih sangat belum optimal dengan standard yang ada, hal ini perlu ditingkatkan lagi karena belum mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Oleh karena itu perusahaan masih membutuhkan usaha-usaha yang dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai bahkan melebihi target yang ditetapkan oleh perusahaan.

Hal tersebut akan berdampak negatif pada kinerja karyawan PT. Nedcoffee Indonesia Makmur Jaya Jika hal ini terus terjadi maka akan menimbulkan dampak yang tidak baik bagi karyawan PT. Nedcoffee Indonesia Makmur Jaya dan pihak

perusahaan nya tenttu nya perlu mengefaluasi kesalahan-kesalahan yang sering terjadi terhadap karywannya untuk meningkatkan hasil kerja karyawan dan dalam mencapai target yang ditetapkan. Berdasarkan hasil *survey* dan wawancara yang di lakukan di PT. Nedcoffee Indonesia Makmur Jaya. Menurut Irham Fahmi (2013), Budaya organisasi adalah Suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan. Budaya organisasi yang dilakukan oleh perusahaan adalah melakukan briefing setiap pagi, dan juga melakukan yel-yel setiap kali mau memulai pekerjaan yang bertujuan membuat para karyawan menjadi semangat. Adapun beberapa indikator budaya organisasi.

Karakter adalah sifat batin yang memengaruhi segenap pikiran, perilaku, budi pekerti, dan tabiat yang dimiliki manusia atau makhluk hidup lainnya. dimana masih adanya karyawan yang mengeluh dengan sikap dan karakter rekan sekerja yang kurang sejalan dan selalu memiliki rasa persaingan yang kurang efektif dalam melaksanakan pekerjaan dan melakukan keluar kantor tidak melakukan izin terlebih dahulum, menggunakan barang tampa seizin terlebih dahulu dengan pihak terkait, menggampangkan dalam meyelesaikan tugas yang telah diberikan atasan sehingga sering terjadi penyelesaian tugas tidak tepat waktu yang telah di tetapkan oleh atasan.

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktifitas-aktifitas sebuah kelompok yang diorganisasi ke arah pencapaian tujuan. Dimana banyak nya karyawan mengeluhkan sikap dan tindakan pimpinan yan cenderung arogan, kurang nya komunikasi dan pengarahan terhadap karyawannya dan kurang nya pemberian motivasi langsung ataupun tidak lagsung yang diberikan pimpinan terhadap karyawannya. Kriteria Keberhasilan peserta didik menyelesaikan serangkaian tes, baik tes forma-tif, tes sumatif, maupun tes ketrampilan yang dicapai hal ini merupakan untuk mengetahui tingkatan seberapa besar kecil nya karyawan berhasil atau tidak nya dalam menyelesaikan pekerjaannya, dimana masih adanya karyawan yang belom mampu dalam pencapain target yang di tetapka oleh

pimpinan maupun dari perusahaan. Jika hal ini dibiarkan dan tidak segera ditanggapi maka akan mengalami dampak negatif terhadap perusahaan dan menimbulkan penurunan hasil kinerja karyawan PT. Nedcoffee Indonesia Makmur Jaya.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan selain budaya organisasi adalah gaya kepemimpinan otoriter, Tapi dalam hal ini peneliti hanya menggunakan faktor gaya kepemimpinan otoriter yang merupakan salah satu faktor penting karena kepemimpinan dapat memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan karena pimpinan yang merencanakan, menginformasikan, membuat dan mengevaluasi berbagai keputusan-keputusan yang harus dilakukan didalam suatu organisasi.

Menurut Veithzal Rivai (2013:3) mengemukakan bahwa Kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Pra survey penulis dilakukan dengan mewawancarai karyawan yang ada sehingga penulis dapat menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang ada di PT. Nedcoffee Indonesia Makmur Jaya termasuk gaya kepemimpinan yang otoriter dan juga masih belum optimal atau bisa disebut juga gaya kepemimpinan yang otokratis dimana pemimpin tidak memperhatikan kebutuhan bawahannya. Berdasarkan wawancara dan dikaitkan engan indikator yang digunakan, maka bisa disimpulkan bahwa, Wewenang mutlak terpusat pada pemimpin, hal ini masih saja dibantah oleh karyawan karena merasa tidak bisa memberikan saran. Keputusan selalu dibuat oleh pemimpin, pada hal ini banyak karyawan yang mengeluh dikarenakan ada beberapak keputusan pemimpin yang tidak sesuai dengan job desk mereka. Tidak ada kesempatan bagi bawahan untuk memberikan saran, hal ini yang paling penting dimana seharusnya pimpinan bersosialisasi kepada bawahan agar bawahan mampu memberikan saran ataupun masukan. Hal tersebut akan berdampak negatif pada kinerja karyawan PT.

Nedcoffee Indonesia Makmur Jaya Jika hal ini terus terjadi maka akan menimbulkan dampak yang tidak baik bagi karyawan Nedcoffee Indonesia Makmur Jaya dan pihak perusahaan nya tenttu nya perlu mengefaluasi kesalahan-kesalahan yang sering terjadi terhadap karywannya untuk meningkatkan hasil kerja karyawan dan dalam mencapai target yang ditetapkan.

Berhasil tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuannya bergantung pada kepemimpinannya dalam mengelola organisasi. Pemimpin sebagai orang yang memiliki kemampuan, kompetensi, serta kekuasaan memberikan peranan yang besar bagi keberlangsungan hidup organisasi berkaitan dengan tujuan suatu perusahaan. Pemimpin yang berhasil melaksanakan tugas kepemimpinannya dapat menumbuhkan semangat kerja yang berimplikasi pada meningkatnya kinerja. Berkaitan dengan hal tersebut maka sudah seharusnya seorang pemimpin hendaknya mengetahui atau menebak kebutuhan, keinginan, dan harapan bawahannya dengan mengamati perilaku karyawan. Adapun beberapa indikator gaya kepemimpinan. Tanggung jawab, kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatan baik yang disengaja maupun yang tidak di sengaja. Dimana taggung jawab karyawan masih kurang dalam menyelesaikan pekerjaan dimana karyawan masih sering menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pengambilan keputusan, tindakan untuk memecahkan masalah yang dihadapi melalui pemilihan satu diantara alternatif-alternatif yang memungkinkan. Dimana hal yang terjadi kaeyawa belom mampu dalam mengambil suatu keputusan untuk alternatif dalam menyelesaikan pekerjaan hal ini didasri oleh kurang nya pendekan antara karyawan dengan atasa. Aturan dan tata tertib, adalah peraturan-peraturan yang sudah disepakati oleh kedua belah pihak yang harus ditaati, apabila dilanggar akan diberikan sanksi dimana masih adanya karyawan yang melanggar peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Komitmen adalah suatu keadaan dimana seseorang membuat perjanjian (keterikatan), baik kepada diri sendiri maupun kepada orang lain yang tercermin dalam tindakan/ perilaku tertentu yang dilakukan secara sukarela maupun terpaksa dimana masih adanya karyawan yang kurang dalam berkomitmen seperti ingin mengundurkan diri walapun meskipun masa kontrak kerja belom slesai. Jika hal ini terus terjadi dan dibiarkan terus-menerus akan berdampak negatif terhadap perusahaan dan hasil kerja akan terus turun dan tidak tercapainya target yang telah ditetapkan. Budaya organisasi dan gaya kepemimpinan merupakan hal yang paling penting dalam mengembangkan sumberdaya manusia dalam suatu perusahaan untuk meningkatkan hasil kerja dan mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Berdasarkan permasalahan dan kesenjangan penelitian yang telah diuraikan di atas, maka penelitian ini mengambil variabel: **"PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN OTORITER TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. NEDCOFFEE INDONESIA MAKMUR JAYA BANDAR LAMPUNG**".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis merumuskan masalahnya adalah :

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Nedcoffee Indonesia Makmur Jaya?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan Otoriter berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Nedcoffee Indonesia Makmur Jaya?
3. Apakah Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Otoriter berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Nedcoffee Indonesia Makmur Jaya?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup penelitian ini adalah karyawan PT. Nedcoffee Indonesia Makmur Jaya.

1.3.2 Ruang lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Kinerja Karyawan PT. Nedcoffee Indonesia Makmur Jaya.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat dalam penelitian ini adalah jalan Soekarno Hatta KM 7, Campang Raya, Tanjung Karang Timur,

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan berdasarkan kebutuhan penelitian dari bulan November 2019 sampai dengan Februari 2020.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian adalah ilmu manajemen sumber daya manusia yang meliputi Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Kinerja Karyawan PT. Nedcoffee Indonesia Makmur Jaya.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah penelitian diatas maka tujuan penelitian ini, antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Nedcoffee Indonesia Makmur Jaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter terhadap Kinerja Karyawan PT. Nedcoffee Indonesia Makmur Jaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Otoriter terhadap Kinerja Karyawan PT. Nedcoffee Indonesia Makmur Jaya.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak yang berkepentingan anatara lain sebagai berikut:

1.5.1 Bagi Peneliti

Sebagai penambah wawasan dalam upaya mengembangkan ilmu pengetahuan yang didapat selama proses pembelajaran akademik ataupun selama proses penelitian lapangan.

1.5.2 Bagi Perusahaan

Untuk memberikan sarana dan masukan yang bermanfaat mengenai Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Otoriter di perusahaan sehingga dapat mengurangi terjadinya penyimpangan dan meningkatkan Produktivitas Kerja karyawan.

1.5.3 Bagi Institusi

1. Sebagai referensi dan bahan perbandingan bagi penelitian selanjutnya.
2. Menambah referensi perpustakaan Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya khususnya program studi Ekonomi Manajemen.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan tentang pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Otoriter terhadap Kinerja Karyawan PT. Nedcoffee Indonesia Makmur Jaya

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini menjelaskan teori-teori yang berkaitan dengan penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis yang meliputi

tentang pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Otoriter terhadap Kinerja Karyawan PT. Nedcoffee Indonesia Makmur Jaya.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang jenis dari penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode analisis data serta pengujian hipotesis mengenai pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Otoriter terhadap Kinerja Karyawan PT. Nedcoffee Indonesia Makmur Jaya.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang deskriptif obyek penelitian, analisis data dan hasil serta pembahasan mengenai analisi Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Otoriter terhadap Kinerja Karyawan PT. Nedcoffee Indonesia Makmur Jaya.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan tentang simpulan dan saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya .

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN