

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada perkembangan zaman saat ini yang semakin hari semakin ketat maka akan melibatkan sebuah persaingan di antar perusahaan yang tidak dapat dihindari dikarenakan semakin banyaknya perusahaan pesaing yang bertambah. Dengan adanya teknologi yang semakin canggih yang akan mengakibatkan perubahan dan perkembangan bisnis yang sangat signifikan. Inilah yang akan mengakibatkan sebuah perusahaan asing masuk ke Indonesia untuk bersaing dengan perusahaan lokal yang akan diperketat persaingan baik teknologi maupun sumber daya manusianya. Perkembangan bisnis dan perubahan bisnis yang semakin cepat seringkali membuat perusahaan mengalami kesulitan dalam melakukan sebuah prediksi. Misalnya sebelum orang melakukan sebuah bisnis dengan cara tradisional maka pelaku usaha tersebut harus bertatap muka untuk berbisnis, namun saat ini dengan majunya teknologi maka akan membuka peluang yang luas untuk pelaku usaha berbisnis dengan teknologi online yang ada. Dengan teknologi tersebut maka akan membuat perusahaan saat ini dapat melakukan transaksi tanpa bertatap muka dengan konsumen.

Dalam sebuah persaingan tersebut maka akan memaksa setiap perusahaan untuk selalu berinovasi dan dituntut untuk selalu aktif dalam meningkatkan sumber dayanya agar mampu bersaing dengan perusahaan yang lainnya. Agar memenangkan persaingan, perusahaan dituntut unggul dalam pengelolaan faktor-faktor produksi yang dimiliki termasuk didalamnya adalah faktor produksi tenaga kerja (Tabety,A.S. (2013)).

Hasibuan (2002:10) menyatakan bahwa sumberdaya manusia merupakan sebuah ilmu dan seni yang mengatur peranan dan hubungan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk mewujudkan sebuah cita-cita sebuah perusahaan dan karyawan. Apabila faktor sumberdaya manusianya tidak memiliki sebuah kemampuan yang diatas rata-rata atau kemampuan tinggi maka sebuah perusahaan tidak dapat bersaing dengan perusahaan yang lainnya, akan tetapi bila perusahaan memiliki sumber daya manusia yang tinggi maka perusahaan tersebut dapat bersaing dengan perusahaan yang lain bahkan dapat mengungguli perusahaan yang lainnya. menurut bintoro dan hariyanto (2017:15) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan bagaimana caranya untuk mengatur sebuah hubungan dengan suatu peranan karyawan secara individu atau kelompok secara efisien dan efektif dan dapat digunakan dengan maksimal sehingga tercapai tujuan perusahaan itu. Sumber daya manusia apabila dikelola dengan baik, akan mampu meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan peforma perusahaan. Menurut Mangkunegara (2001) menyatakan bahwa kinerja karyawan yaitu hasil dari sebuah kinerja karyawan atau anggota organisasi secara kualitas dan kuantitas selama pegawai itu mengemban tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan perusahaan atau organisasi kepadanya agar diselesaikan sesuai dengan budaya organisasi masing-masing perusahaan.

Menurut Hasibuan (2002:160) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah sebagai hasil kerja yang sudah atau telah dicapai oleh seseorang anggota organisasi dalam menjalankan sebuah tugas berdasarkan kecerdasan, usahanya sendiri dan serta kesempatan yang ada dan dilakukannya.. Dari beberapa penjelasan para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah sebuah tanggung jawab seorang karyawan atau anggota organisasi untuk

menyelesaikan tugasnya dan tanggung jawabnya yang dibebankan oleh perusahaan atau organisasi dengan baik sesuai dengan aturan yang berlaku secara baik, baik kualitas maupun kuantitas tugasnya dengan sebuah prestasi yang baik pula.

Menurut Luthans (2011:137) menyatakan adapun faktor yang mempengaruhi budaya organisasi adalah nilai, norma-norma yang timbul dalam diri karyawan. Menurut (Susanto (2006) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sebuah nilai-nilai yang menjadi sebuah pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi sebuah permasalahan yang ada baik eksternal maupun internal dan usaha untuk penyesuaian sebuah integrasi ke dalam sebuah perusahaan atau organisasi dengan memahami sebuah nilai-nilai yang ada sebelumnya dan sebagaimana anggota organisasi harus bertingkah laku dan berperilaku sesuai dengan kebudayaan organisasi tersebut. Menurut Dewi Sandy Trang (2013) budaya organisasi juga memiliki peran yang penting terhadap kinerja karyawan yang berfungsi sebagai untuk mengikat seluruh komponen organisasi, menentukan identitas, suntikan energi, motivator dan mampu menganalisa apa yang tmenjadi kekuatan dan kelemahan suatu perusahaan. Menurut Robert (2003:80) Ada beberapa hal yang mempengaruhi budaya orang antara Lain :

1. Nilai.
2. Kepercayaan.
3. Perilaku yang dikehendaki.
4. Keadaan yang sangat penting.
5. Perilaku pribadi.
6. Pedoman menyeleksi atau mengevaluasi kejadian.

Selain budaya organisasi, hal lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan Menurut Mangkunegara (2011:75) Adapun yang mempengaruhi

sebuah kinerja karyawan adalah diri sendiri, kemampuan diri sendiri, motivasi.. Tampubolon (2007) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah sebuah perilaku atau strategi sebagai kombinasi dari suatu falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering digunakan oleh sebuah pemimpin sebuah organisasi ketika akan mempengaruhi atau mengatur kinerja bawahannya atau anggota organisasi. Menurut Tika (2006:141) menyatakan bahwa bahwa budaya organisasi membantu kinerja karena menciptakan suatu tingkat kinerja yang sangat baik.

PT Ajinomoto merupakan bagian dari perusahaan global yang berfokus kepada bahan pokok makanan. PT ajinomoto hadir di Indonesia sejak tahun 1969 yang didirikan oleh Dr. Kikunae Ikeda yaitu ilmuwan dari jepang yang menemukan rasa Umami. Dr. Kikunae Ikeda menemukan bahan utama Umami ini adalah asam glutamat, salah satu asam amino, dengan hal ini Dr. Kikunae Ikeda memperbaiki status gizi di Jepang dan dengan keinginan memasak dengan bahan sederhana akan tetapi menghasilkan cita rasa yang lezat. Lalu ide sederhana dari Dr. Kikunae Ikeda menyebar keseluruh dunia yang akhirnya lahirlah PT Ajinomoto Group di Indonesia pada tahun 1969. Saat ini PT Ajinomoto memiliki 3 pabrik yang berada di Mojokerto, Karawang (KIIC), dan Karawang Timur (ABI). Ajinomoto Indonesia Group terdiri dari PT Ajinomoto Indoesia, PT Ajinomoto Sales Indonesia, PT Ajinex Internasional dan PT Bakery Indonesia (ABI). PT Ajinomoto Sales Indonesia memiliki 3 cabang penjualan yaitu di Jakarta, Medan dan Surabaya.

Dapat dilihat dari kinerja karyawannya yang mengalami penurunan dikarenakan adanya sebuah keterlambatan pelaporan data, ketika adanya keterlambatan pelaporan data maka akan mengganggu produksi yang akan berlangsung. Budaya organisasi PT

Ajinomoto Mojokerto Factory Indonesia ini menganut budaya Jepang yang selalu mempunyai inovasi, tepat waktu dan selalu mengutamakan keselamatan kerja. Dengan hal ini budaya dari Jepang dapat digunakan yang terbaik di perusahaan. Budaya ini selalu mengedepankan safety first and zero waste (utamakan selamat dan tanpa limbah), selalu ramah kepada semuanya dan selalu mempunyai sikap senyum salam sapa hal ini sangat baik bagi karyawan. Gaya kepemimpinan di PT Ajinomoto Mojokerto Factory adalah bergaya partisipasi yaitu karyawan di PT Ajinomoto Mojokerto Factory diperbolehkan untuk menyampaikan hasil inovasinya atau apa yang ingin disampaikan oleh karyawan tersebut kepada atasannya guna untuk mencari solusi yang terbaik dengan masalah yang ada.

PT. Ajinomoto Mojokerto Factory ialah perusahaan yang tidak terlepas dari kinerja karyawannya dalam pencapaian pengolahan data secara maksimal. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Haris Saputra dan pengamatan di perusahaan, terjadi penurunan kinerja karyawan. Kenyataan yang ada pada PT. Ajinomoto Mojokerto Factory karyawan tidak mampu mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan PT Ajinomoto Mojokerto Factory. Seperti yang terlihat pada tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1

Data keterlambatan pengumpulan laporan IC PT Ajinomoto Mojokerto Factory Indonesia tahun 2019

No.	Bulan	jumlah laporan yang terlambat pada tahun 2019	Target Dalam 1 Tahun
1.	Januari	-	dalam satu tahun hanya boleh mengalami keterlambatan
2.	Februari	-	

3.	Maret	-	pengumpulan data sebanyak 2 kali dan maksimal kelonggaran pengumpulan data 1 minggu (7 hari) tidak boleh lebih dari 1 minggu (7 hari).
4.	April	-	
5.	Mei	-	
6.	Juni	-	
7.	Juli	-	
8.	Agustus	1	
9.	September	-	
10.	Oktober	-	
11.	November	-	
12.	Desember	1	
Total		2	

Sumber: data keterlambatan data IC 2019

Dari tabel 1.2 diatas merupakan sebuah tabel keterlambatan pengumpulan data di IC PT Ajinomoto Mojokerto Factory. Di PT Ajinomoto Mojokerto Factoryn memiliki standart untuk keterlambatan kerja yaitu selama satu tahun hanya boleh mengalami keterlambatan hanya dua kali tidak boleh lebih. Toleransi batas pengumpulan data yaitu 7 hari setiap bulannya. Akan tetapi data diatas mengalami keterlambatan selama 10-12 hari. Hal ini menunjukkan tingkat kinerja karyawan di bagian IC mengalami penurunan. Penurunan kinerja karyawan terlihat dari adanya karyawan yang masih belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standart dan target perusahaan. Dan kurangnya rasa tanggung jawab serta rasa berkebudayaan Jepang yang selalu mengutamakan ketepatan waktu pada saat bekerja, sehingga target yang ditentukan oleh perusahaan tidak bisa tercapai.

Berdasarkan uraian diatas, diduga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurun ialah budaya organisasi. Pendapat tersebut didukung teori dari Gibson (2003) karyawan adalah penggerak dari suatu perusahaan , jika organisasinya baik maka kinerja karyawan akan baik pula. Banyak variabel yang mempengaruhi kinerja salah satunya

adalah budaya organisas. Budaya organisasi memiliki persepsi secara umum yang harus dimiliki setiap karyawan, sehingga setiap karyawan akan memiliki nilai keyakinan dan perilaku yang sesuai dengan budaya organisasi tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan karyawan bagian IC di PT Ajinomoto Mojokerto Factory kurangnya setiap karyawan tentang budaya organisasi yang ada di dalam perusahaan, dengan kata lain karyawan masih membawa budayanya masing-masing untuk dimasukan kedalam perusahaan sehingga mengakibatkan penurunan kinerja karyawan seperti contoh ada beberapa karyawan yang masih saja mengulur waktu saat jam istirahat kemudian kurangnya menerapkan senyum salam sapa kepada setiap karyawan. Sedangkan budaya di PT Ajinomoto Mojokerto Factory sangat baik yaitu harus menerapkan ketepatan waktu, keramahan baik kepada karyawan maupun tamu yang berkunjung dengan melakukan senyum salam sapa. Dan memiliki nilai-nilai budaya organisasi yaitu mengutamakan keselamatan kerja dan tanpa limbah, harus memiliki inovasi di setiap karyawan, selalu berjalan pada tempatnya dan tidak boleh menggunakan HP saat bekerja maupun berjalan. Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang besar bagi karyawan untuk melakukan tugasnya, dan setiap pemimpin harus mampu memberikan sebuah dorongan kepada bawahannya agar mencapai tujuan perusahaan. jika budaya organisasi karyawan tinggi maka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat. Sebaliknya jika budaya organisasi karyawan rendah maka pekerjaan akan kurang terlaksana dengan baik dan malah memperlambat suatu pekerjaan.

Hasil penelitian Gibson (2003) menunjukkan adanya pengaruhi positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Keberhasilan tujuan

atau sasaran perusahaan adalah tergantung pada kinerja karyawan dimana kinerja karyawan tersebut sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi di perusahaan tersebut.

Menurut Kartono (2008:4) ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah gaya kepemimpinan. Menurut Kartono (2008:4) ada beberapa hal yang mempengaruhi gaya kepemimpinan yaitu hubungan antara pimpinan dan bawahan serta kewibawaan seorang pemimpin. Jika seorang pemimpin mempunyai hubungan yang baik dengan bawahannya maka kinerja karyawannya akan terus meningkat karna pemimpin tersebut mempunyai Kemampuan berkomunikasi, Kemampuan mengendalikan bawahan, Tanggung jawab, dan kemampuan mengendalikan emosi. Sebaliknya jika seorang pemimpin mempunyai hubungan yang buruk dengan bawahannya maka kinerja karyawannya akan mengalami penurunan. Di PT Ajinomoto Mojokerto Factory menganut gaya kepemimpinan partisipatif dapat dibuktikan melalui pengamatan dan wawancara kepada karyawan bahwa tidak hanya seorang pemimpin saja yang dapat menyuarakan pendapatnya akan tetapi semua karyawan boleh menyampaikan pendapatnya untuk melakukan sebuah inovasi baru guna memajukan perusahaan. Hal ini didukung kuat dengan penelitian menurut Hasibuan (2014). Kemudian yang membuat kinerja karyawan menurun menurut karyawan PT Ajinomoto Mojokerto Factory bagian IC adalah kurangnya kemampuan pemimpin mengendalikan bawahannya sehingga adanya sebuah penurunan kinerja bawahannya yang dapat dilihat dari keterlambatan pengumpulan data.

Budaya organisasi dan gaya kepemimpinan organisasi secara terus menerus harus ditumbuhkan dalam PT Ajinomoto Mojokerto Factory agar karyawan memiliki kesadaran diri untuk bekerja secara maksimal dan sesuai dengan standart yang telah ditentukan oleh

perusahaan. Hal ini sudah dibuktikan dengan adanya penelitian dari Rani Mariam (2009) yang menyatakan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan.

Maka berangkat dari latar belakang yang telah disampaikan, maka peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam tentang permasalahan yang ada di PT Ajinomoto Mojokerto Factory diunit IC dan FI-2 dengan mengambil judul **Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan (PT Ajinomoto Mojokerto Factory).**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang ada diatas dapat ditarik sebuah permasalahan yaitu sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Ajinomoto Mojokerto Factory Indonesia?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang disampaikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Ajinomoto Mojokerto Factory Indonesia?
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Ajinomoto Mojokerto Factory Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi kontribusi keilmuan bagi para akademisi maupun praktisi yang tertarik untuk mengkaji lebih dalam tentang budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan yang berguna bagi pihak manajemen PT Ajinomoto Mojokerto Factory guna peningkatan kinerja karyawan

1.5 Batasan Penelitian

Agar penelitian lebih fokus dan tidak meluas dari pembahasan yang dimaksud, dalam penelitian ini penulis membatasi permasalahan, yaitu:

1. Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT Ajinomoto Mojokerto Factory Indonesia di bagian IC (Inventory Control).