

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Keunggulan kompetitif organisasi tidak hanya ditentukan oleh modal dan teknologi, tetapi juga oleh kualitas kinerja karyawan yang menjalankan seluruh aktivitas operasional perusahaan. Kinerja karyawan yang optimal akan berdampak langsung pada pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Mangkunegara, 2017).

PT. Beneng Putra Jaya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri/manufaktur (atau jasa operasional, tergantung konteks penelitian), dengan fokus pada kegiatan produksi atau layanan yang mendukung kebutuhan pasar secara berkelanjutan. Perusahaan ini menjalankan operasional dengan melibatkan sumber daya manusia sebagai faktor utama dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam menjalankan kegiatannya, PT. Beneng Putra Jaya memiliki struktur organisasi yang terdiri dari pimpinan perusahaan, manajemen, serta karyawan operasional. Setiap bagian memiliki peran dan tanggung jawab masing-masing untuk memastikan proses kerja berjalan efektif dan efisien.

Sebagai perusahaan yang terus berkembang, PT. Beneng Putra Jaya menghadapi berbagai tantangan internal, khususnya yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, motivasi kerja, budaya kerja, dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk menerapkan sistem manajemen sumber daya

manusia yang baik agar mampu meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, serta daya saing perusahaan.

PT. Beneng Putra Jaya sebagai perusahaan yang bergerak di bidang rekreasi dan hiburan (kolam renang) dituntut untuk terus meningkatkan kinerja karyawan guna menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat. Namun, berdasarkan pengamatan awal dan evaluasi internal perusahaan, masih dijumpai perbedaan capaian kinerja antar karyawan, seperti ketidaksamaan produktivitas, kedisiplinan kerja, serta pencapaian target kerja. Kondisi tersebut mengindikasikan adanya permasalahan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia (Septalinda, 2025).

Robbins dan Judge (2017) mengatakan bahwa Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Kepemimpinan yang efektif mampu memberikan arahan yang jelas, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal. bahwa gaya kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan kepercayaan, motivasi, dan kinerja karyawan. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang kurang sesuai dapat menurunkan semangat kerja dan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

(Hasibuan, 2019) mengatakan gaya kepemimpinan, motivasi kerja juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi perilaku seseorang dalam bekerja. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan etos kerja yang baik, tanggung jawab yang tinggi, serta keinginan

untuk mencapai prestasi kerja yang optimal. Rendahnya motivasi kerja dapat berdampak pada menurunnya kinerja dan loyalitas karyawan.

Schein (2017) juga mengatakan faktor lain yang turut berperan adalah budaya kerja. Budaya kerja mencerminkan nilai, norma, dan kebiasaan yang berlaku dalam organisasi dan menjadi pedoman perilaku bagi seluruh anggota organisasi. Budaya kerja yang kuat dan positif mampu menciptakan suasana kerja yang harmonis, meningkatkan kerja sama tim, serta mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif. Namun, budaya kerja yang lemah dapat menghambat pencapaian kinerja yang optimal.

Fenomena yang muncul di PT. Beneng Putra Jaya menunjukkan adanya dinamika internal organisasi yang berkaitan erat dengan gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya kerja karyawan. Dalam praktiknya, gaya kepemimpinan yang diterapkan cenderung masih bersifat instruktif dan berorientasi pada pencapaian target semata, sehingga ruang partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan relatif terbatas. Kondisi ini menyebabkan sebagian karyawan merasa kurang dihargai ide dan inisiatifnya, yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya semangat kerja.

Dari sisi motivasi kerja, masih ditemukan karyawan yang bekerja sekadar memenuhi kewajiban tanpa dorongan untuk meningkatkan kinerja secara optimal. Hal ini terlihat dari fluktuasi produktivitas, tingkat kehadiran yang belum stabil, serta rendahnya antusiasme dalam mengikuti program pengembangan yang disediakan perusahaan. Sistem penghargaan dan pengakuan kinerja yang belum berjalan secara konsisten turut memengaruhi tingkat motivasi kerja karyawan.

Sementara itu, budaya kerja di PT. Beneng Putra Jaya belum sepenuhnya terbentuk secara kuat dan merata di seluruh bagian organisasi. Nilai-nilai kedisiplinan, kerja sama tim, dan tanggung jawab memang telah disosialisasikan, namun dalam implementasinya masih belum optimal. Masih dijumpai perilaku kerja individualistik, lemahnya komunikasi antarbagian, serta resistensi terhadap perubahan kebijakan manajemen. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara nilai budaya kerja yang diharapkan perusahaan dengan perilaku kerja karyawan di lapangan.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, namun hasilnya masih belum konsisten. Penelitian oleh Rivai dan Sagala (2019) serta Sedarmayanti (2020) menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, penelitian Ali, K, et al (2018), Pally dan Septyarini (2022), Dewi (2017) dalam hasil penelitian mereka membuktikan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian Mangkunegara dan Octorend (2019) menegaskan bahwa motivasi kerja berperan penting, tetapi sangat bergantung pada sistem penghargaan dan lingkungan kerja.

Robbins dan Judge, (2020) dan Herzberg, (2017), Motivasi kerja telah lama menjadi fokus utama dalam kajian manajemen sumber daya manusia karena perannya yang strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan. Beberapa penelitian menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat motivasi

kerja tinggi cenderung menunjukkan produktivitas, tanggung jawab, dan komitmen yang lebih baik terhadap organisasi.

Namun demikian, hasil penelitian mengenai motivasi kerja menunjukkan temuan yang beragam dan belum konsisten. Penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Wibowo (2021) serta Kim et al. (2020) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, penelitian lain menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan secara langsung, melainkan dimediasi oleh variabel lain seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi (Al-Dalahmeh et al., 2018; Sari et al., 2022).

Budaya kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi karena berfungsi sebagai pedoman perilaku, nilai, dan norma yang dianut oleh seluruh anggota organisasi. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya kerja (Wiyanto dan Idrus, 2021; Dewi et al, 2021; Deccasari, 2019, Sugiono, 2021, Isa, et al., 2016). Akan masih terdapat gap penelitian dimana hasil penelitian Ardiyansah dan Mon (2023) membuktikan budaya kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan Fenomena dan research gap tersebut perlu dilakukan penelitian lebih mendalam terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ” **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, motivasi Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Beneng Putra Jaya**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Beneng Putra Jaya?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Beneng Putra Jaya?
3. Apakah budaya kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Beneng Putra Jaya?
4. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Beneng Putra Jaya?
5. Diantara variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya kerja variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Beneng Putra Jaya.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Beneng Putra Jaya.
3. Untuk menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Beneng Putra Jaya.

4. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Beneng Putra Jaya.
5. Untuk menganalisis variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Praktisi

- a. Bagi PT. Beneng Putra Jaya Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi manajemen dalam menentukan kebijakan terkait pola kepemimpinan, sistem motivasi, dan penguatan budaya kerja guna meningkatkan performa lembaga.
- b. Bagi Karyawan Memberikan gambaran mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja mereka sehingga dapat memicu peningkatan profesionalisme.
- c. Bagi Penulis Sebagai sarana untuk menerapkan teori-teori manajemen yang telah dipelajari ke dalam praktik nyata di lapangan.

2. Bagi Teoritis

- a. Pengembangan Ilmu Manajemen Menambah wawasan dan literatur mengenai manajemen sumber daya manusia.
- b. Menjadi referensi atau bahan kajian bagi peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti variabel terkait dengan objek yang berbeda.