

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada perkembangannya Indonesia tidak lepas dari masyarakat yang selalu bekerja keras dan selalu melakukan pekerjaan dengan baik (Sunarsi, 2018). Perusahaan-perusahaan yang bergerak diberbagai bidang industri tersebut harus siap untuk menghadapi tingginya tingkat persaingan jika ingin tetap bertahan dan dapat terus meningkatkan keuntungan yang diperoleh. Seiring dengan itu perusahaan dituntut pula untuk meningkatkan kinerja dengan upaya-upaya mengatur segala sistem yang menjadi professional. Perusahaan yang ingin tetap eksis dan memiliki citra positif di mata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek pengembangan kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi dapat dikatakan sebagai sentral pengelola maupun penyedia sumber daya manusia bagi perusahaan (N. S. Anggraini & Rosidin, 2021).

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu perencanaan atau pengorganisasian, pelaksanaan dan pengontrolan terhadap Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan dari organisasi secara efektif dan efisien, sumber daya manusia dalam suatu perusahaan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab (Sirna, 2016). Sumber Daya Manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi yang memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan suatu organisasi. Berhasil atau tidaknya tergantung pada kemampuan sumber daya

manusia di dalam menjalankan tugas dan fungsinya, dimana setiap manusia selalu berperan aktif dan selalu dominan dalam setiap aktivitas organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan sekaligus menjadi penentu terwujudnya tujuan dari organisasi tersebut (Fazira & Mirani, 2019).

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Kegiatannya meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi (N. M. O. Sari et al., 2022). Salah satu tujuan dari adanya manajemen sumber daya manusia adalah untuk memperbaiki tingkat produktivitas, memperbaiki kualitas kehidupan kerja, dan meyakinkan organisasi bahwa telah memenuhi aspek-aspek legal (Subagja & Mulyawan, 2021).

Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan dampak yang positif untuk perusahaan secara keseluruhan. Salah satunya adalah peningkatan penyelesaian tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada pekerja (Rochim & Setyanugraha, 2021). Tercapainya kinerja perusahaan yang unggul maka perusahaan akan mengetahui secara lebih spesifik dan mendalam terutama keinginan serta kebutuhan karyawan yang menjadi dasar tercapainya kinerja organisasi yang baik. Untuk mendukung persaingan perusahaan harus mengoptimalkan bidang sumber daya manusia. Aset terpenting di bidang sumber daya manusia adalah karyawan (Hapsari & Wisnu, 2021).

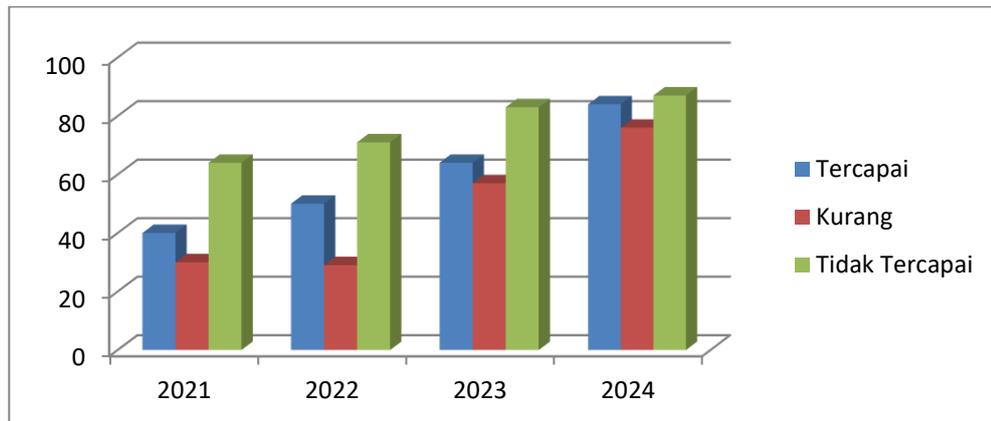
Dari sanalah kinerja karyawan menjadi salah satu yang diperhatikan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri (Erdiani & Iswanto, 2021). Sedangkan kinerja berkaitan dengan gaya kepemimpinan demokratis yang disesuaikan untuk mencapai kepuasan kerja kedua belah pihak dan bukan stress kerja yang menimbulkan tuntutan untuk efisien dan efektif didalam bekerja. Salah satu kinerja karyawan yang sedang terjadi permasalahan terjadi pada karyawan di PT. Inbisco Niagatama Semesta.

PT. Inbisco Niagatama Semesta adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang distribusi makanan dan minuman. PT. Inbisco Niagatama Semesta merupakan perusahaan yang saat ini berkembang dan membutuhkan karyawan yang mempunyai keterampilan, pengetahuan dan kemampuan untuk menunjang keberhasilan perusahaan. Hal ini tentunya akan mengalami kendala dalam bidang pengelolaan sumber daya manusia karena jumlah karyawan tetap yang dimiliki banyak terutama untuk melakukan kaderisasi pasti butuh waktu dalam pemilihan karyawan yang cocok untuk di promosikan dalam kenaikan jabatan.

Suatu perusahaan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan baik agar tujuan yang diinginkan perusahaan tercapai (Ardian, 2019). Untuk mencapai kinerja karyawan yang baik terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti kompensasi yang diberikan dan pengaruh gaya pemimpin terhadap karyawannya (Ekhsan, 2020). Dengan memberikan kompensasi yang cukup dapat memenuhi kebutuhan dan meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Adianto & Sugiyanto, 2019). Kinerja karyawan juga diartikan sebagai keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Belti & Osnardi, 2020). Sedangkan menurut Mufida *et al.* (2021) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil akhir yang dihasilkan oleh individu baik berupa barang atau jasa dengan mutu atau tingkat standar yang disepakati dari sebuah pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang dalam organisasi. Kinerja yang diberikan para karyawan di sebuah perusahaan dapat dilihat pada gaya kepemimpinan yang diberikan oleh seorang atasan.

Didalam sebuah perusahaan pemimpin dan melakukan beberapa upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan agar karyawan dapat meningkatkan kinerja dengan baik dan lebih giat (Amalia *et al.*, 2019). Memberikan segala upaya yang dimiliki karyawan juga sangat berpengaruh besar terhadap perusahaan serta dapat mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan (Putri & Setyaningrum, 2019). Berdasarkan observasi penelitian yang akan dijadikan objek penelitian ini terdapat beberapa yang membuat karyawan tidak dapat meningkatkan kinerja dengan baik seperti adanya kompensasi yang diberikan perusahaan yang dirasa oleh karyawan berkurang. Berikut merupakan data kinerja karyawan PT. Inbisco Niagatama Semesta.



Sumber: PT. Inbisco Niagatama Semesta

Gambar 1. 1 Data Kinerja Karyawan PT. Inbisco Niagatama Semesta

Berdasarkan data diatas perusahaan semakin tidak stabil dengan kinerja karyawan yang menunjukkan dari tahun ke tahun 2021 dan 2022 tenaga kerja yang mengalami penurunan produktivitas mereka kisaran 60%-70%, pada tahun 2022 mengalami peningkatan 10% dan tahun 2023-2024 mengalami semakin meningkat.

Hasil wawancara dengan Bapak Rusdianto selaku HRD di PT. Inbisco Niagatama Semesta menjelasakna bahwa Gaya kepemimpinan demokratis, budaya organisasi dan komitmen orgniasai yang baik dari karyawan belum mampu menimbulkan kinerja yang diberikan pada karyawan yang baik pula di PT. Inbisco Niagatama Semesta. Salah satu faktor penting di dalam membangun sebuah bisnis adalah kinerja dari karyawan, karena dapat menentukan berkembang tidaknya suatu bisnis. Kinerja karyawan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kinerja dari anggota bisnis yang menduduki jabatan selain CEO (pemimpin) dan ikut bertanggung jawab penuh terhadap keberhasilan bisnis tersebut. Kinerja dapat dipengaruhi oleh berbagai

macam faktor, yaitu gaya kepemimpinan demokratis, budaya organisasi dan komitmen organisasi.

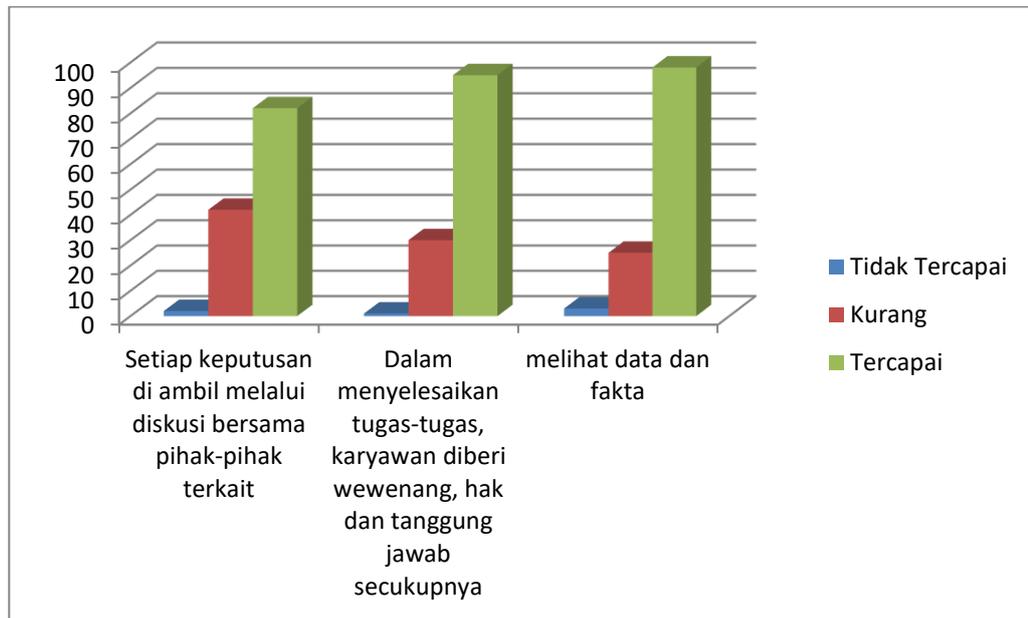
Gaya kepemimpinan merupakan sebuah unsur penting dalam menentukan kepuasan dan kesediaan karyawan untuk bekerja sama dalam mencapai sasaran manajemen (Z. Ahmad et al., 2022). Gaya kepemimpinan juga bisa diartikan sebagai norma maupun perilaku yang melekat pada diri seorang pemimpin dalam menjalankan seni dan mempengaruhi pikiran, perilaku dan sikap bawahan untuk memenuhi kewajiban pekerja yang sesuai tujuan organisasi (Pramesti *et al.*, 2021). Sedangkan menurut Hamdan *et al.* (2021) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan persepsi para pengikut mengenai pola perilaku pemimpin ketika mencoba memengaruhi sikap, perilaku dan sebagainya dari para pengikutnya. Menurut Agustin *et al.* (2019) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan.

Gaya kepemimpinan demokratis merupakan gaya yang dimana dalam menggerakkan bawahannya dengan padangan bahwa makhluk yang mulia adalah seorang manusia (Fahri et al., 2022). Menurut Ferils & Utami (2022) menjelaskan bahwa kepemimpinan demokratis merupakan kepemimpinan yang dapat mewedahi semua kepentingan orang yang dipimpin, sehingga mereka merasa keinginannya dapat terwadahi oleh pimpinannya. Sedangkan menurut Khumaira & Muhid (2022) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan

demokratis merupakan model kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin yang menjadikan kerjasama tim sebagai hal utama.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Agustin (2021) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Donkor *et al.*, (2021) bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sependapat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Djunaedi & Gunawan (2018) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Haryanto (2017) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan demokratis tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor yang memberikan pengaruh paling besar dalam bisnis mahasiswa adalah gaya kepemimpinan, sehingga peneliti ingin memfokuskan untuk melakukan penelitian mengenai gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena gaya kepemimpinan yang efektif memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.



Sumber: PT. Inbisco Niagatama Semesta

Gambar 1. 2 Data Penerapan Gaya Kepemimpinan di PT. Inbisco Niagatama Semesta

Berdasarkan hasil observasi gaya kepemimpinan demokratis karyawan di PT. Inbisco Niagatama Semesta dengan jumlah karyawan sebanyak 126 karyawan. karyawan yang mempunyai pengambilan keputusan yang tidak tercapai hanya sebanyak 2 karyawan, karyawan yang mempunyai kemampuan pengambilan keputusan yang kurang sebanyak 42 karyawan sedangkan karyawan yang memiliki pengambilan keputusan yang tercapai dalam berinovasi dalam bekerja berjumlah 82 karyawan. Selain pengambilan keputusan, karyawan juga harus bisa menyelesaikan tugas dan wewenang yang diberikan. Dari data diatas, karyawan mampu menyelesaikan tugas dan wewenang yang diberikan dengan tidak tercapai hanya berjumlah 1 karyawan, karyawan menyelesaikan tugas dan wewenang yang diberikan dengan kurang berjumlah 30 karyawan, sedangkan karyawan mampu menyelesaikan tugas dan

wewenang yang diberikan tercapai memiliki jumlah yang paling banyak sejumlah 95 karyawan. Tidak hanya itu, karyawan juga mampu melihat data dan fakta dalam bekerja.

Dari data diatas, karyawan mampu melihat data dan fakta dengan tidak tercapai hanya berjumlah 3 karyawan, karyawan mampu melihat data dan fakta dengan kurang berjumlah 25 karyawan, sedangkan karyawan mampu melihat data dan fakta dengan tercapai memiliki jumlah yang paling banyak sejumlah 98 karyawan. Banyaknya perusahaan yang menerapkan gaya kepemimpinan demokratis didalam bisnisnya serta ruang lingkup yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Inbisco Niagatama Semesta, sehingga peneliti ingin lebih fokus untuk meneliti bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja dari para anggota bisnis.

Pada penerapannya gaya kepemimpinan demokratis terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi seperti, Setiap keputusan di ambil melalui diskusi bersama pihak-pihak terkait, Dalam meyelesaikan tugas-tugas, karyawan diberi wewenang, hak dan tanggung jawab secukupnya untuk menerapkan caranya sendiri yang di anggap efisien, Menilai karyawan secara rasional, dengan melihat data dan fakta (Donkor *et al.*, 2021). Dalam hal ini banyak karyawan di PT. Inbisco Niagatama Semesta belum paham akan gaya kepemimpinan demokratis yang sudah diterapkan, sehingga kinerja karyawan di PT. Inbisco Niagatama Semesta mengalami penurunan yang drastis. Selain itu, budaya organisasi juga berpengaruh pada kinerja karyawan di PT. Inbisco Niagatama Semesta.

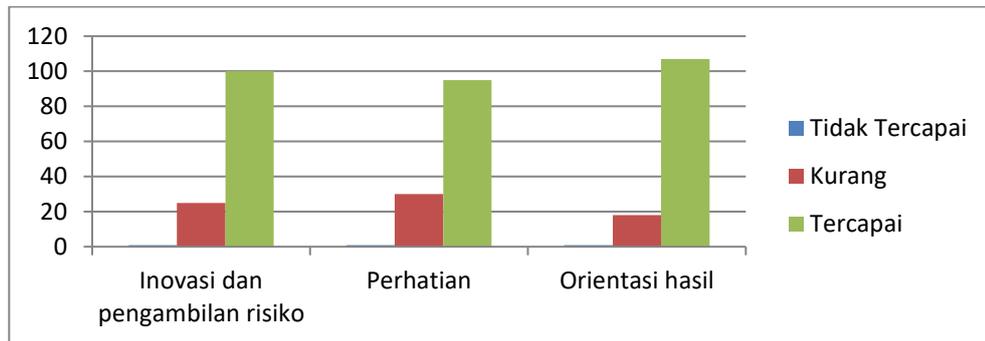
Budaya organisasi merupakan suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi (Mulyani *et al.*, 2021). Sedangkan menurut Anggri *et al.* (2022) mendefinisikan bahwa budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya kedalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energy serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu. Sedangkan menurut Iqbal *et al.*, (2022) menjelaskan budaya organisasi merupakan norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi dan sebagainya (isi budaya organisasi) yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan di ajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi dalam momproduksi produk, melayani konsumen dan mencapai tujuan organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Aboramadan *et al.*, (2019) menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Gunadi & Adsila (2023) menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sependapat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen & Rahmadhani (2020) menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Febriani & Ramli (2023) menjelaskan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Suatu organisasi dirasa perlu memperhitungkan budaya organisasi yang kuat dan sejalan dengan beberapa batasan-batasan yang berlaku (Asyitah et al., 2022). Selama memiliki budaya organisasi yang kuat, berdampak baik dan dapat diterapkan dengan baik oleh anggota organisasi tersebut maka dapat memperlancar aktivitas organisasi. Budaya organisasi yang kuat tidak serta merta akan berjalan dengan mudah, sehingga perlu ada penyesuaian didalamnya (Subandrio & Mafrino, 2024).

Organisasi dengan budaya yang kuat akan mempengaruhi perilaku dan efektifitas kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan berjalan sesuai dengan budaya yang dianutnya dalam organisasi tersebut. Selain itu, penerapan budaya dalam suatu perusahaan juga akan membentuk karakter karyawannya dengan sendirinya dalam menjalankan tugasnya dan mencapai tujuan dari perusahaan. Namun hal ini tidak terjadi pada karyawan di PT. Inbisco Niagatama Semesta. Banyak karyawan yang masih kurang paham tentang penerapan budaya organisasi di PT. Inbisco Niagatama Semesta.

Pada penerapannya budaya organisasi terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi seperti, 1) Inovasi dan pengambilan risiko, 2) Perhatian, 3) Orientasi hasil. Dari indikator yang sudah ditetapkan banyak karyawan yang kurang berinovasi dalam bekerja (Aboramadan *et al.*, 2019). Selain itu perhatian terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sudah sangat baik. Hal ini dilihat berdasarkan orientasi hasil yang didapatkan setiap karyawan di PT. Inbisco Niagatama Semesta. Berikut merupakan hasil orientasi budaya organisasi para karyawan di PT. Inbisco Niagatama Semesta.



Sumber: Data Karyawan PT. Inbisco Niagatama Semesta

Gambar 1. 3 Data Hasil Observasi Budaya Organisasi Karyawan PT. Inbisco Niagatama Semesta

Berdasarkan data pada gambar 1. 2 diatas berdasarkan hasil observasi budaya organisasi karyawan di PT. Inbisco Niagatama Semesta dengan jumlah karyawan sebanyak 126 karyawan. karyawan yang mempunyai inovasi yang tidak tercapai hanya sebanyak 1 karyawan, karyawan yang mempunyai kemampuan inovasi kurang sebanyak 25 karyawan sedangkan karyawan yang memiliki inovasi atau tercapai dalam berinovasi dalam bekerja berjumlah 100 karyawan. Selain inovasi, karyawan juga harus bisa memberikan perhatian dalam bekerja.

Dari data diatas, karyawan dengan perhatian kerja yang tidak tercapai hanya berjumlah 1 karyawan, karyawan dengan perhatian kerja yang kurang berjumlah 30 karyawan, sedangkan karyawan dengan perhatian kerja yang tercapai memiliki jumlah yang paling banyak sejumlah 95 karyawan. Tidak hanya itu, karyawan juga harus memiliki orientasi hasil dalam bekerja. Dari data diatas, karyawan dengan orientasi hasil yang tidak tercapai hanya berjumlah 1 karyawan, karyawan dengan orientasi hasil yang kurang berjumlah 18 karyawan, sedangkan karyawan dengan orientasi hasil yang tercapai

memiliki jumlah yang paling banyak sejumlah 107 karyawan. Selain itu, banyak karyawan PT. Inbisco Niagatama Semesta yang mengeluh dengan ada kebijakan targer yang sangat tinggi untuk setiap karyawan.

Budaya organisasi tidak hanya mempengaruhi anggota organisasi dalam bertindak, tetapi juga bagaimana mereka berkomunikasi, berperilaku dan bersikap dalam bekerja dan itu pasti berpengaruh pada kinerja karyawan dalam bekerja. Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Keterkaitannya dengan kinerja dapat terlihat bahwa budaya menciptakan karakteristik inovasi dan resiko serta perhatian terhadap detail yang tinggi didalam diri para karyawan yang pada akhirnya akan membuat para karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh, penuh rasa tanggung jawab dan mereka akan bekerja sesuai dengansistim nilai budaya organisasi yang ada. Berdasarkan hal tersebut budaya organisasi sangat penting untuk disosialisasikan bagi setiap anggota organisasi untuk menjadikan mereka sebagai anggota organisasi yang baik, sehingga mereka tidak merasa asing dengan situasidan budaya yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Inbisco Niagatama Semesta ialah komitmen organisasi.

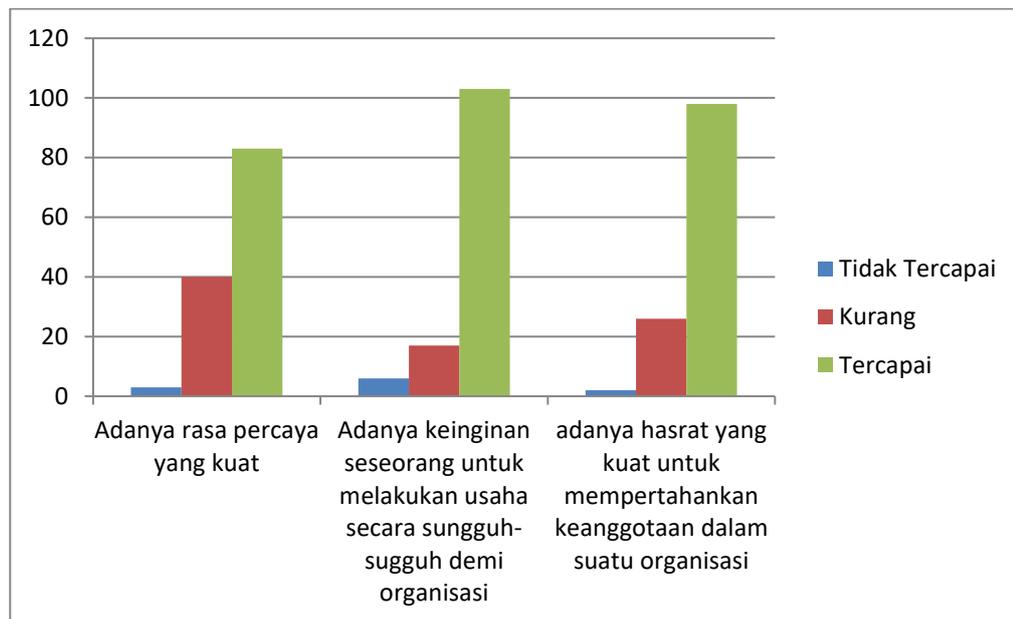
Komitmen organisasi merupakan sikap kerja yang berhubungan langsung dengan partisipasi karyawan dan niat untuk tetap berada dalam organisasi serta dikaitkan dengan prestasi kerja (Katper *et al.*, 2020). Komitmen organisasi adalah aspek penting untuk mencapai keberhasilan organisasi karena karyawan yang berkomitmen tinggi akan mencurahkan lebih banyak waktu mereka dan

melakukan upaya ekstra dalam pekerjaan mereka untuk mencapai tujuan organisasi (Umar & Norawati, 2022). Ketika karyawan berkomitmen, organisasi akan menjadi lebih efektif dan produktif. Keberhasilan jangka panjang sebuah organisasi tergantung pada komitmen para karyawan (Veronika et al., 2021). Oleh karena itu, komitmen organisasi adalah masalah penting untuk menjalankan organisasi. Upaya untuk meningkatkan tingkat komitmen organisasi dari setiap karyawan dapat mengurangi keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Loan, (2020) menjelaskan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Umar & Norawati, (2022) menjelaskan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sependapat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suhardi *et al.*, (2021) menjelaskan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Astuti, (2022) menjelaskan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Banyak hal yang mendukung bagi sumber daya manusia untuk memiliki kualitas dan kinerja yang baik, salah satunya adalah komitmen dari karyawan yang bersangkutan terhadap perusahaan tempatnya berada. Komitmen organisasional merupakan suatu ikatan emosional antara karyawan dengan organisasi yang timbul karena adanya kepercayaan, kemauan untuk mencapai suatu tujuan serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaan diri sebagai

bagian dari organisasi dan hal tersebut yang menjadikan karyawan akan tetap bertahan dalam suatu organisasi baik dalam kondisi menyenangkan maupun tidak. Kuatnya komitmen dari karyawan pada perusahaan turut menjadi penentu bagaimana sifat dan tingkah laku karyawan tersebut selama berada dalam perusahaan.



Sumber: Data Karyawan PT. Inbisco Niagatama Semesta

Gambar 1. 4 Data Hasil Observasi Komitmen Organisasi Karyawan PT.

Inbisco Niagatama Semesta

Berdasarkan data pada gambar 1. 4 di atas berdasarkan hasil observasi komitmen organisasi karyawan di PT. Inbisco Niagatama Semesta dengan jumlah karyawan sebanyak 126 karyawan. Karyawan yang mempunyai rasa percaya yang kuat dikatakan tidak tercapai hanya sebanyak 3 karyawan, karyawan yang mempunyai rasa percaya yang kuat dikatakan kurang sebanyak 40 karyawan sedangkan karyawan yang sudah memiliki rasa percaya yang kuat

atau tercapai dalam bekerja berjumlah 83 karyawan. Selain itu, karyawan juga harus mempunyai keinginan dalam berorganisasi di tempat kerja.

Dari data diatas, karyawan dengan keinginan dalam berorganisasi yang tidak tercapai hanya berjumlah 6 karyawan, karyawan dengan keinginan dalam berorganisasi yang kurang berjumlah 17 karyawan, sedangkan karyawan dengan keinginan dalam berorganisasi yang tercapai memiliki jumlah yang paling banyak sejumlah 103 karyawan. Tidak hanya itu, karyawan juga harus memiliki hasrat dalam berorganisasi ditempat kerja. Dari data diatas, karyawan dengan hasrat dalam berorganisasi yang tidak tercapai hanya berjumlah 2 karyawan, karyawan dengan hasrat dalam berorganisasi yang kurang berjumlah 26 karyawan, sedangkan karyawan dengan hasrat dalam berorganisasi yang tercapai memiliki jumlah yang paling banyak sejumlah 98 karyawan.

Komitmen organisasional mendorong karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya dan menunjukkan hasil yang seharusnya. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan cenderung akan menunjukkan kualitas yang baik, lebih totalitas dalam bekerja dan tingkat turnover terhadap perusahaan pun rendah. Secara konseptual, komitmen organisasi ditandai oleh tiga hal : (1) Adanya rasa percaya yang kuat dan penerimaan seseorang terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, (2) Adanya keinginan seseorang untuk melakukan usaha secara sungguh-sungguh demi organisasi, (3) adanya hasrat yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan

dalam suatu organisasi (Loan, 2020). Namun tersebut sudah tercapai pada setiap karyawan di PT. Inbisco Niagatama Semesta.

Para karyawan di PT. Inbisco Niagatama Semesta sudah paham betul akan konsep dari komitmen organisasi. Banyak karyawan yang sudah percaya diri akan kemampuan yang mereka miliki dalam mengerjakan pekerjaan mereka. Namun berdasarkan hasil observasi lapangan kinerja karyawan di PT. Inbisco Niagatama Semesta masih dikatakan sangat rendah.

Gaya kepemimpinan pada perusahaan tersebut juga berpengaruh dari kendala tersebut. Gaya kepemimpinan yang diberikan oleh perusahaan tidak sebanding dengan apa yang dikerjakan oleh karyawan. Sehingga gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan ini sangat berpengaruh pada target perusahaan nantinya. Serta kinerja karyawan sudah disiplin dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan serta menjalankannya dengan tepat waktu. Berdasarkan penjelasan dari fenomena diatas saya ingin mengambil judul penelitian yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Inbisco Niagatama Semesta”**.

B. Batasan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka batasan penelitian ini meliputi:

1. Variabel pada penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan demokratis (X_1), budaya organisasi (X_2) dan komitmen organisasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Objek pada penelitian ini adalah diseluruh karyawan CV. PT. Inbisco Niagatama Semesta.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Inbisco Niagatama Semesta?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Inbisco Niagatama Semesta?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Inbisco Niagatama Semesta?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, tujuan dari penelitian ini untuk memberikan bukti empiris tentang pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Inbisco Niagatama Semesta.

E. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian yang diharapkan oleh peneliti sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan berguna dalam rangka menambah ilmu pengetahuan tentang gaya kepemimpinan demokratis, budaya organisasi dan komitmen organisasi serta kinerja karyawan dalam ilmu manajemen sumber daya manusia.

2. Secara Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat berguna untuk mengembangkan ilmu dan praktek kinerja karyawan maupun manajemen sumber daya manusia.

b. Bagi Lembaga

Penelitian ini dapat berguna sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. Inbisco Niagatama Semesta.

c. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini merupakan informasi, teori, dan implementasi pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, budaya organisasi dan komitmen organisasi dalam menilai kinerja karyawan.