

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam menghadapi persaingan di era globalisasi yang semakin ketat, perusahaan dituntut meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Untuk memperoleh hal tersebut, perusahaan membutuhkan berbagai sumber daya, seperti tenaga kerja (karyawan), modal, material dan mesin. Karyawan atau sumber daya manusia (SDM) mempunyai peranan yang besar dalam suatu perusahaan, terutama untuk mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan mencapai tujuan perusahaan didukung sepenuhnya dari perilaku karyawan. SDM yang professional adalah sumber daya manusia yang handal dan cakap dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Banyak karyawan yang sering mengalami beberapa kondisi yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan dalam ruang lingkup pekerjaannya. Apabila sarana dan tuntutan tugas tidak sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan, karyawan akan mengalami penurunan kinerja mereka.

Kinerja sendiri merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011). Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan perusahaan. Semakin tinggi atau semakin baiknya kinerja karyawan maka tujuan perusahaan akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya apabila kinerja

karyawan rendah atau tidak baik maka tujuan itu akan sulit dicapai dan juga hasil yang diterima tidak akan sesuai dengan keinginan perusahaan.

PT. Cisalada Jaya Tirtatama adalah salah satu perusahaan yang memproduksi air mineral di Indonesia. PT. Cisalada Jaya Tirtatama berproduksi di daerah Cidahu, Sukabumi, Jawa Barat dan kantor pemasaran yang berada di daerah Gunung Sahari, Senen, Jakarta Pusat. Karyawan dari PT. Cisalada Jaya Tirtatama adalah 68 orang karyawan, dimana terdapat 4 departemen. Pertama adalah departemen administrasi sejumlah 13 orang, departemen produksi sejumlah 27 orang, departemen pengiriman sejumlah 19 orang dan departemen penjualan di outlet sejumlah 9 orang. Dari jumlah karyawan tersebut dapat diukur kinerja karyawan dengan menggunakan masa bekerja atau lama bekerja di PT Cisalada Jaya Tirtatama, karena masa kerja kerja karyawan dalam perusahaan dipandang berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan, dengan masa kerja yang lebih lama karyawan akan memiliki lebih banyak pengalaman dan keterampilan yang lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaannya. Masa kerja adalah lamanya karyawan bekerja pada suatu perusahaan. Masa kerja diukur dengan satuan waktu, misalnya bulan atau tahun. Berikut adalah data masa kerja PT. Cisalada Jaya Tirtatama yaitu:

Tabel 1.1
Masa Kerja Karyawan PT. Cisalada Jaya Tirtatama

Masa Kerja	Jumlah Karyawan
Kurang Dari 3 Tahun	27
Lebih 3 Tahun	41
Total	68

Sumber: data diolah peneliti, 2018

Sejalan dengan masa kerja yang bertambah, karyawan diharapkan semakin berkembang dan menguasai pekerjaannya dengan lebih baik serta dapat mengatasi berbagai macam persoalan yang berkaitan dengan pekerjaannya dan kinerja karyawan yang diharapkan oleh perusahaan terus meningkat sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Salah satu faktor dari kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Menurut Robbins (2008) kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi kelompok demi pencapaian tujuan. Seorang pemimpin perusahaan dapat mendorong karyawan agar merasa semangat untuk bekerja dan karyawan dapat bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin harus dapat memposisikan dengan baik kepada karyawan agar tidak salah dalam memberikan tugas maupun dalam mengambil keputusan. Berikut ini pra survey gaya kepemimpinan yang terdapat di PT. Cisalada Jaya Tirtatama adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2
Hasil Pra Survey Gaya Kepemimpinan PT. Cisalada Jaya Tirtatama

No.	Pernyataan	S (%)	TS (%)
Gaya Kepemimpinan Kharismatik			
1.	Pemimpin saya adalah pemimpin yang mau berkorban untuk meraih tujuan yang diinginkan.	13 (43,33%)	17 (56,67%)
2.	Pemimpin saya mampu membuat perubahan apabila terjadi kendala atau situasi yang diluar dugaan.	3 (10%)	27 (90%)
3.	Pemimpin saya sangat mengerti kebutuhan dan perasaan saya.	- (0%)	30 (100%)
Gaya Kepemimpinan Transaksional			
4.	Pemimpin saya mampu memotivasi bawahan menuju sasaran yang ditetapkan.	22 (73,33%)	8 (26,67%)

Lanjutan Tabel 1.2			
No.	Pernyataan	S (%)	TS (%)
Gaya Kepemimpinan Transaksional			
5.	Pemimpin saya lebih berfokus pada hubungan harmonis dan menginginkan bawahan menerapkan standar kerja yang ditetapkan.	6 (20%)	24 (80%)
6.	Pemimpin mengintervensi jika standar tidak dipenuhi oleh saya dan tidak mengizinkan saya untuk mengambil keputusan.	9 (30%)	21 (70%)
Gaya Kepemimpinan Transformasional			
7.	Pemimpin saya adalah orang yang sangat disegani oleh setiap karyawan pada perusahaan ini.	30 (100%)	- (0%)
8.	Pemimpin saya selalu memikirkan pengembangan karir atau kemampuan kerja saya sebagai bawahan.	30 (100%)	- (0%)
9.	Pemimpin saya seorang yang mampu menggairahkan atau membangkitkan dan mengilhami para bawahan.	15 (50%)	15 (50%)
Gaya Kepemimpinan Visioner			
10.	Pemimpin mampu menciptakan dan menyampaikan kepada bawahan apa yang menjadi sasaran yang diinginkan.	17 (57%)	13 (43%)
11.	Pemimpin saya adalah orang yang mempunyai kemampuan yang besar dalam mengembangkan hal-hal yang baru dalam teknik bekerja	- (0%)	30 (100%)
12.	Pemimpin saya memiliki pandangan yang jauh kedepan mengenai prospek bisnis perusahaan.	11 (36,67%)	19 (63,33%)

Sumber: data diolah peneliti, 2018

Hasil pra survei menunjukkan dominasi jawaban responden atas gaya kepemimpinan yang mereka rasakan dari atasan mereka memiliki kecenderungan pada gaya kepemimpinan transformasional.

Karyawan sangat membutuhkan seorang pemimpin yang mempunyai jiwa kepemimpinan yang baik sebagai contoh para karyawannya, pemimpin yang baik akan mengarahkan dan memberikan motivasi agar karyawannya dapat bekerja secara optimal. Menurut Thoha (2010) motivasi merupakan pendorong agar

seseorang itu melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan. Namun, terdapat penurunan kinerja karyawan yang dapat dilihat dari kehadiran para karyawannya, dilihat dari persentasi tiap bulannya pada tahun 2016, sebagai berikut :

Tabel 1.3
Hasil Rekap Kehadiran Karyawan PT. Cisalada Jaya Tirtatama

No.	Bulan	Persentase
1.	Januari	91%
2.	Pebruari	83%
3.	Maret	82%
4.	April	75%
5.	Mei	73%
6.	Juni	63%
7.	Juli	62%
8.	Agustus	78%
9.	September	83%
10.	Oktober	87%
11.	November	88%
12.	Desember	94%

Sumber : PT. Cisalada Jaya Tirtatama

Dari persentase diatas dapat dilihat kehadiran tertinggi pada bulan Desember 2016 sebesar 94% dan kehadiran terendah pada bulan Juli 2016 sebesar 62% dan pada bulan-bulan yang lain mengalami penurunan dan kenaikan disebabkan karena Izin, Cuti, ataupun tidak ada keterangan. Penurunan ini mengindikasikan adanya masalah kinerja karyawan, karena karyawan yang tidak masuk kerja akan menghambat pekerjaan yang seharusnya dikerjakan, sehingga pekerjaan akan menumpuk dan tidak terselesaikan tepat waktu. Karyawan yang bermasalah dengan absensinya dapat diberikan hukuman agar karyawan merasa jera dan tidak akan mengulangi pelanggaran tersebut. Salah satu caranya dengan memberikan teguran dan surat pernyataan, dan untuk karyawan yang tidak

bermasalah dengan absensinya dapat diberikan bonus. Bonus tersebut akan memberi stimulus para karyawannya untuk lebih meningkatkan kehadirannya maupun dalam melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada tahun 2016 diketahui bahwa menurunnya kinerja karyawan pada PT. Cisalada Jaya Tirtatama disebabkan oleh Kedisiplinan kerja karyawan. Kedisiplinan kerja karyawan yang menurun paling mudah terlihat dari ketepatan waktu datang ke kantor atau perusahaan. Berikut adalah data keterlambatan dari karyawan PT. Cisalada Jaya Tirtatama tahun 2016:

Tabel 1.4
Hasil Rekap Keterlambatan Karyawan PT.Cisalada Jaya Tirtatama

No.	Bulan	Persentase Terlambat (%)	Persentase Tidak terlambat (%)
1.	Januari	12	88
2.	Pebruari	22	78
3.	Maret	18	82
4.	April	29	71
5.	Mei	27	73
6.	Juni	31	69
7.	Juli	38	62
8.	Agustus	29	71
9.	September	29	71
10.	Oktober	27	73
11.	November	27	73
12.	Desember	29	71

Sumber : PT. Cisalada Jaya Tirtatama

Berdasarkan tabel 1.4 rata-rata persentase kedisiplinan karyawan PT. Cisalada Jaya Tirtatama masih cukup rendah. Disiplin kerja yang dimaksudkan disini adalah dimana pegawai harus selalu datang, pulang sesuai waktu yang telah

ditentukan dan bekerja sesuai dengan tugas dan fungsi yang telah dibebankan kepada karyawannya serta dapat menyelesaikan tugas tersebut sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Kondisi diatas menimbulkan permasalahan bagi pimpinan untuk memberikan motivasi dan menerapkan disiplin kerja bagi para karyawan agar melaksanakan pekerjaan secara maksimal.

Adanya permasalahan diatas akan mempengaruhi kemajuan bahkan mengalami kemunduran perusahaan apabila disiplin kerja yang terus mengalami penurunan pada perusahaan tidak diperbaiki. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi kerja (Studi Kasus Pada PT. Cisalada Jaya Tirtatama)**”.

1.2 Identifikasi Masalah dan Pembatasan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka identifikasi masalah pada penelitian ini meliputi :

1. Menurunnya kinerja karyawan berdasarkan absensi karyawan di PT. Cisalada Jaya Tirtatama
2. Gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan tidak memperhatikan faktor pemberian penghargaan baik tunjangan maupun bonus dan hukuman berupa sanksi kepada karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap aturan

perusahaan. Hal ini mengindikasikan adanya masalah gaya kepemimpinan dalam SDM di PT. Cisalada Jaya Tirtatama.

3. Pimpinan tidak memberi sanksi langsung pada karyawan yang melanggar.
4. Disiplin kerja yang mengalami penurunan menyebabkan rendahnya kinerja karyawan
5. Masih ada karyawan yang datang terlambat.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Agar penelitian lebih fokus dan terarah dari pembahasan yang dimaksud, dalam skripsi ini penulis membatasinya pada ruang lingkup penelitian sebagai berikut :

1. Penelitian ini dilakukan di PT. Cisalada Jaya Tirtatama.
2. Penulis membatasi masalah penelitian faktor gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah pokok penelitian yaitu :

1. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja karyawan PT. Cisalada Jaya Tirtatama?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT. Cisalada Jaya Tirtatama?
3. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT. Cisalada Jaya Tirtatama?

4. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Cisalada Jaya Tirtatama?
5. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Cisalada Jaya Tirtatama?
6. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja PT. Cisalada Jaya Tirtatama?
7. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja PT. Cisalada Jaya Tirtatama?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang ada dan yang telah dijelaskan maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja PT. Cisalada Jaya Tirtatama.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Cisalada Jaya Tirtatama.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi PT. Cisalada Jaya Tirtatama.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi PT. Cisalada Jaya Tirtatama.
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Cisalada Jaya Tirtatama.

6. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan PT. Cisalada Jaya Tirtatama.
7. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan PT. Cisalada Jaya Tirtatama.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak diantaranya, yaitu :

1. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dan bahan informasi bagi pihak-pihak yang berkepentingan untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja sehingga dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja karyawan.

2. Untuk Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian sejenis dan lebih lanjut dalam bidang yang sama.