

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era teknologi yang semakin pesat seperti di zaman sekarang ini, berbagai wawasan, ilmu pengetahuan, teknologi dan juga sumber daya manusia sangat diperlukan oleh perusahaan, karna sumber daya yang berkualitas dapat bersaing dalam sektor produksi maupun jasa. Organisasi adalah suatu rancangan dan hubungan yang bekerja secara keseluruhan. Hubungan yang erat terdapat pada kinerja perseorangan dan kinerja organisasi, dengan kata lain jika kinerja karyawan baik maka besar kemungkinan kinerja organisasipun baik. Oleh karena itu perusahaan harus benar-benar memperhatikan faktor sumber daya manusianya. Pengelolaan ini harus mempunyai strategi untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusianya, sebaiknya dimulai dari awal, baik proses recruitment, pelatihan sampai dengan pemeliharannya. Jika penempatannya tepat karyawan akan menunjukkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, sehingga akan semaksimal mungkin menjalankan tugas dan membantu mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh bermacam-macam variabel, beberapa diantaranya adalah variabel-variabel yang ada dalam penelitian ini seperti, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja dapat dilaksanakan dengan baik maka kinerja yang dihasilkan juga akan baik. Hubungan antara pemimpin dengan karyawan merupakan hubungan yang saling ketergantungan pada umumnya tidak seimbang. Bawahan pada umumnya merasa lebih bergantung kepada pimpinan dan sebaliknya. Dalam proses interaksi ini yang menentukan derajat keberhasilan pemimpin dalam kepemimpinannya didalam suatu organisasi atau perusahaan.

Dalam pengelolaan sumber daya manusia disuatu perusahaan, diperlukan unit manajemen profesional yang dapat mengenal setiap permasalahan tenaga kerja dan memecahkan setiap permasalahannya. Hal ini sangat diperlukan agar hubungan antara pihak perusahaan dengan para tenaga kerja dapat terjalin dengan baik guna kemajuan suatu perusahaan untuk dapat bersaing dengan distribusi yang sejenis lainnya. Perusahaan harus mempunyai keunggulan kompetitif yang sangat sulit ditiru, yang hanya akan diperoleh dari karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi dapat tercapai.

PT. Sekawan Prima Utama adalah salah satu anak perusahaan dari PT. ID Express Indonesia yang berlokasi di Gading Serpong Tangerang. Salah satu permasalahan yang sering dihadapi oleh perusahaan ini yaitu berkurangnya semangat dan disiplin kerja pada karyawan yang menyebabkan kinerja karyawan menurun dan menghambat produktivitas pada perusahaan. Penilaian kinerja yang dilakukan langsung oleh masing-masing kepala divisi dan diserahkan kebagian sumber daya manusia, untuk diolah menjadi sebuah data penilaian kinerja

karyawan, namun setelah dilakukan pra-survey dari beberapa data yang diperoleh menunjukkan indikasi adanya kinerja karyawan yang kurang memenuhi sasaran dan target yang ditetapkan oleh perusahaan.

Daftar tabel 1.1 Data Absensi karyawan PT. Sekawan Prima Utama seluruh karyawan Tahun 2020

BULAN	JUMLAH KARYAWAN	SAKIT	IZIN	ALFA	TERLAMBAT	TOTAL HARI KERJA
Januari	80	2	3	0	3	26
Februari	78	0	0	1	11	24
Maret	87	8	6	0	4	25
April	83	0	1	0	1	26
Mei	83	0	0	0	0	25
Juni	83	0	0	1	0	26
Juli	158	1	4	7	2	28
Agustus	158	0	0	4	12	28
September	158	13	1	0	9	28
Oktober	119	7	4	3	0	26
November	96	0	2	1	3	26
Desember	96	0	0	0	0	26
TOTAL		31	21	17	45	314

Sumber : Departemen Produksi, PT. Sekawan Prima Utama, 2021

Berdasarkan tabel 1.1 data absensi karyawan pada PT.Sekawan Prima Utama ketidak hadiran karyawan pada bulan januari banyak karyawan yang masuk terlambat disebabkan adanya peraturan baru dari perusahaan. Pada bulan Mei perusahaan menambah jumlah karyawan untuk meningkatkan produktivitas dikarenakan meningkatnya jumlah pesanan. Pada bulan September dan Oktober banyak karyawan yang tidak masuk dikarenakan sakit dan harus isolasi mandiri, dan pada bulan bulan November perusahaan melakukan pengurangan karyawan dikarenakan kurangnya tingkat kedisiplinan karyawan terhadap perusahaan.

Oleh karena itu setiap 6 bulan PT.Sekawan Prima Utama melakukan penilaian kinerja karyawan dengan data absensi untuk mengetahui sejauh mana pencapaian kemajuan kinerja seluruh karyawan.

Menurut penjelasan kepala HRD (Human Resource Development) PT. Sekawan Prima Utama, penilaian kinerja karyawan yang dilakukan di PT Sekawan Prima Utama didasarkan pada beberapa aspek penilaian yaitu kualitas dalam bekerja, tanggung jawab akan pekerjaan, pelaksanaan tugas, keterampilan dalam bekerja, dan ketepatan mengerjakan tugas.

Hasil Pra-survey terhadap karyawan pada PT. Sekawan Prima Utama

No.	Keterangan	Jawaban	
	A. Gaya kepemimpinan	Setuju	Tidak setuju
1.	Pimpinan mempunyai kemampuan dalam pengawasan yang baik terhadap bawahannya	67.7%	32.3%
2.	Pemimpin menghargai dan memuji bawahan yang mempunyai kinerja yang bagus.	38.7%	61.3%
3.	Pemimpin selalu memberikan solusi jika bawahannya bertanya mengenai masalah dalam pekerjaan	38.7%	61.3%
No.	Keterangan	Jawaban	
	B. Motivasi Kerja	Setuju	Tidak setuju
1.	Saya merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan dari perusahaan ini.	64.6%	35.5%
2.	Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju.	26.7%	73.3%
3.	Saya merasa bahwa dengan bekerja diperusahaan ini, kebutuhan perumahan yang wajar sudah dapat terpenuhi.	46.9%	53.3%
No.	Keterangan	Jawaban	
	C. Disiplin Kerja	Setuju	Tidak setuju
1.	Saya selalu datang tepat waktu sesuai jam kerja yang telah ditentukan.	71%	29%
2.	Saya tidak pernah meninggalkan kantor untuk keperluan pribadi.	51.6%	48.4%
3.	Saya selalu mematuhi SOP yang telah ditetapkan perusahaan.	51.6%	48.4%

Sumber : Data Kuisisioner Karyawan

Hasil Pra survei Pada Tabel 1.1 tersebut memperlihatkan bahwa faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada posisi urutan pertama yaitu gaya kepemimpinan dengan hasil 61.3% menurut hasil pra survei yang didapatkan Pemimpin kurang memberikan solusi terhadap karyawan ketika karyawan sedang mengalami masalah pekerjaan. Pada Motivasi kerja Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju dengan hasil yang didapatkan yaitu sebesar 73.3%. Pada disiplin kerja karyawan terlihat sangat mematuhi disiplin kerja sebesar 71%. Dengan ini peneliti tertarik untuk menjadikan perusahaan untuk sebagai bahan penelitian Dengan Judul penelitian “Pengaruh Gaya kepemimpinan, Motivasi kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sekawan Prima Utama”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di kemukakan, penulis mengidentifikasi masalah - masalah yang ada di PT. Sekawan Prima Utama sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan pada perusahaan masih belum efektif sehingga menyebabkan menurunnya produktivitas pada kinerja karyawan.
2. Motivasi karyawan yang diberikan perusahaan kepada karyawan rendah, sehingga menyebabkan kurangnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan tanggung jawabnya.
3. Disiplin kerja yang diterapkan perusahaan rendah, sehingga mengakibatkan karyawan bermalas-malasan dalam melakukan pekerjaannya dan tidak menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas, maka penulis membatasi masalah penelitian mengenai faktor - faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sekawan Prima Utama yaitu gaya kepemimpinan kerja, motivasi dan disiplin kerja. Oleh karna itu penulis memfokuskan penelitian ini pada pengaruh gaya kepemimpinan , motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sekawan Prima utama.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, peneliti merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Disiplin kerja pada PT. Sekawan prima utama?
2. Apakah Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Disiplin kerja pada PT. Sekawan prima utama?
3. Apakah Gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Sekawan prima utama?
4. Apakah Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Sekawan prima utama?
5. Apakah Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Sekawan prima utama?
6. Apakah Gaya kepemimpinan dapat memediasi hubungan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Sekawan prima utama?
7. Apakah Motivasi kerja dapat memediasi hubungan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Sekawan prima utama?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin kerja pada PT. Sekawan prima utama.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin kerja pada PT. Sekawan prima utama.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Sekawan prima utama.
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Sekawan prima utama.
5. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Sekawan prima utama.
6. Untuk Mengetahui seberapa besar pengaruh Gaya kepemimpinan dapat memediasi hubungan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Sekawan prima utama
7. Untuk Mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja dapat memediasi hubungan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Sekawan prima utama.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Penelitian Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya, khususnya yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan pengetahuan dan bahan pertimbangan bagi pihak lain yang membutuhkan, bila ingin mempelajari masalah-masalah yang ada hubungannya dengan pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

a. Manfaat Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi PT. Sekawan Prima Utama yang berguna untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan yang sudah baik agar menjadi lebih baik lagi.

b. Manfaat Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia.

c. Manfaat Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan syarat bagi peneliti untuk menyelesaikan tugas akhir. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan mampu menambah wawasan dan pengetahuan serta menjadi referensi bagi masyarakat luas pada umumnya serta penulis pada khususnya.