

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peran utama dalam kesuksesan suatu perusahaan, sehingga perusahaan harus bijak dalam memilih karyawan untuk mengelola perusahaannya. Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia merupakan penyiapan dan pelaksanaan suatu rencana yang terkoordinasi untuk menjamin bahwa sumber daya manusia yang ada dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan organisasi [1]. Selain itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar potensi yang dimiliki karyawan bisa keluar dan membuat kinerja karyawan lebih maksimal. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat terlihat dari kinerjanya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien.

Setiap organisasi perusahaan memiliki visi dan misi dalam mencapai suatu tujuan, namun untuk meraih tujuan tersebut organisasi harus memiliki kinerja karyawan yang baik, supaya dapat membuahkan hasil yang maksimal dan sesuai dengan keinginan perusahaan. PT. General Buditekindo (GBT) Duri didirikan pada tahun 1989, dan bergerak dalam bidang pelayanan industri minyak dan industri pemerintah. PT. General Buditekindo Duri telah dikenal oleh PT. Caltex Pacific Indonesia dan PT. Pertamina Indonesia sejak tahun 90an. PT. General Buditekindo Duri memiliki kapasitas untuk menyediakan pelayanan seperti pengeboran dan Work Over Services, Steam Generator. Selain pelayanan-pelayanan tersebut diatas, PT. General Buditekindo juga menyediakan dan mensuplai Rental Oil Well Equipment. PT. General Buditekindo juga memiliki fasilitas-fasilitas workshop untuk Repairing dan Machining Job, dan valve Repair yang bertempat di Duri, Riau-Sumatra.

Kinerja karyawan merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan) [2]. Kinerja karyawan dapat diukur dari kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab yang diberikan perusahaan. Namun terdapat faktor yang

menyebabkan suatu kinerja karyawan menurun seperti dalam mencapai suatu prestasi yaitu, kurangnya ketepatan waktu dalam kerja, kurang bagus nya layanan dalam bekerja, dan tidak adanya contoh panutan dalam berkerja.

Kinerja karyawan PT. General Buditekindo Duri sangat maksimal dalam mencapai target dan tugas yang diberikan perusahaan, namun jika ada penurunan kinerja biasanya dilakukan oleh karyawan yang sudah tidak nyaman dan ingin berpindah kerja ke tempat yg lebih baik lagi dengan penghasilan yang lebih tinggi, biasanya untuk penurunan kinerja karyawan dikarenakan terlalu banyak tekanan kerja dan bekerja terlalu maksimal hingga diluar jam kerja, tetapi tidak dibayar untuk uang lembur, sehingga karyawan tidak nyaman dengan perusahaan yang hanya mengharapkan kerja keras karyawan tapi tidak membayar sesuai dengan apa yang dilakukan oleh karyawan, oleh sebab itu karyawan memilih mencari perusahaan yang jauh lebih baik supaya dapat mensejahterakan karyawan dengan upah yang maksimal sesuai dengan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan.

Faktor negatif yang membuat menurunnya kinerja karyawan diantaranya adalah tidak memiliki hasrat atau semangat dalam mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, dan teman sekerja yang juga menurut semangatnya

Adapun yang mempengaruhi kinerja adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin kepada bawahannya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan [3]. Gaya kepemimpinan menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena seorang pemimpin di tuntutan untuk menjadi panutan dan bekerja sesuai dengan aturan perusahaan tanpa membeda-bedakan status jabatan dari bawahannya. Oleh karena itu Gaya kepemimpinan yang baik dan benar merupakan proses berkembangnya suatu organisasi dalam perusahaan agar tidak terjadi hal-hal yang menyimpang diluar dari aturan perusahaan, karena sesungguhnya tugas dari pemimpin itu mengajak setiap karyawan nya agar bertindak dengan benar, berkomitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis pada karyawan PT. General Buditekindo Duri, bahwa pimpinan general buditekindo duri memberikan tugas yang sesuai dengan kemampuan bawahannya dan mengamati kondisi organisasinya terlebih dahulu, hal ini dapat terlihat ketika atasan memberikan jabatan kepada setiap karyawan dibidang yang berbeda-beda, karena menurut atasan tidak semua karyawan dapat bekerja di bagian *invoicing clerk*. Pekerjaan *Invoicing clerk* membutuhkan ketelitian yang baik dan cepat, agar tidak terjadi kesalahan dalam menginput keuangan perusahaan yang berakibat pada pembayaran gaji karyawan dan biaya operasional perusahaan. Selain itu apabila atasan sudah mempercayai salah satu karyawan nya pasti atasan akan bersikap lebih terbuka terhadap karyawan tersebut karena sudah melihat kinerja karyawannya dalam bekerja. Terlepas dari hal itu atasan selalu memberi masukan yang efektif serta mendorong anggota timnya untuk lebih aktif dalam melakukan pekerjaan yang telah diberikan. Disaat bawahannya melakukan kesalahan dalam pekerjaan, atasan akan berusaha menegur dan memberikan pengarahan yang baik sekaligus meningkatkan semangat para anggotanya, dan ketika rapat berlangsung atasan akan memberikan kesempatan kepada setiap bawahannya untuk memberikan masukan dalam mengambil keputusan.

Keterangan tersebut merujuk pada kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan yang digunakan atasan general buditekindo duri adalah gaya kepemimpinan partisipatif. Gaya Kepemimpinan Partisipatif, yaitu jika seorang pemimpin dalam melaksanakan kepemimpinannya dilakukan secara persuasif, menciptakan kerjasama yang serasi, menumbuhkan loyalitas dan partisipasi bawahannya [4]. Gaya persuasif merupakan gaya memimpin dengan menggunakan pendekatan yang menggugah perasaan dan pikiran atau melalui bujukan. Apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin dapat diterima baik oleh bawahan maka akan berdampak baik bagi perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [5]. Sedangkan pada penelitian lainnya gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan [3].

Kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja. Tanggapan emosional bisa berupa perasaan yang puas atau

tidak puas terhadap pekerjaannya, bila berupa perasaan puas maka kepuasan kerja karyawan tercapai dan jika berupa perasaan tidak puas maka karyawan tidak merasa puas. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya [3]. Kepuasan kerja menjadi hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan karena ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tuntutan pekerjaan yang tinggi, sehingga muncul permasalahan baru terhadap kinerja karyawan. Hal ini terjadi karena tingginya tuntutan pekerjaan dan semua pekerjaan harus selesai dalam waktu singkat tanpa memikirkan batas tenaga dan waktu yang dimiliki oleh karyawan. Bukan hanya itu karyawan selalu berada dibawah tekanan kerja yg maksimal, sehingga menimbulkan ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaan. Ketidakpuasan yang dialami karyawan berdampak kepada pekerjaannya, yaitu bekerja malas-malasan, tidak konsisten terhadap waktu dan tanggungjawab yang diberikan atasan. Sehingga memberikan dampak buruk terhadap tujuan perusahaan. Kepuasan Kerja karyawan PT. General Buditekindo Duri yaitu karyawan dapat mengerjakan kewajibannya dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab yang diberikan oleh perusahaan dengan sangat baik dan selalu memiliki target dalam bekerja, sehingga pekerjaan yang diberikan atasan menjadi lebih mudah dan seluruh pekerjaan dapat terselesaikan tanpa adanya masalah atau konflik yang menghalangi jalannya pekerjaan. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [6]. Sedangkan pada penelitian lainnya kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan [7].

Motivasi sebagai modal utama yang harus dimiliki oleh karyawan agar dapat bekerja lebih baik dan optimal. Sehingga dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh atasan. Pada dasarnya setiap atasan harus berusaha menumbuhkan semangat karyawannya sehingga terciptanya keselarasan dalam tim organisasi perusahaan. Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan bersungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas [8]. Oleh sebab itu dalam mengoptimalkan kinerja karyawan PT. General Buditekindo perusahaan memberikan motivasi kepada setiap

karyawan dengan cara memberikan reward kepada karyawan yang dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan mencapai target yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Reward yang diberikan kepada karyawan berupa sertifikat, uang insentif dan kenaikan jabatan. Selain itu PT. General Buditekindo selalu mengadakan perpisahaan kepada karyawan yang sudah habis kontrak, dengan mengundang seluruh karyawan untuk berpartisipasi dalam acara yang sudah ditentukan dan memberikan dukungan baru agar lebih baik lagi dalam pekerjaan selanjutnya. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [9]. Sedangkan pada penelitian lainnya motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan [10].

Disiplin adalah salah satu jalan yang ditempuh organisasi untuk memastikan mencapai tujuan perlu alat, dan alat yang efektif adalah membuat aturan meski tidak ada jaminan tercapainya tujuan, namun upaya harus tetap dilakukan. Rasa percaya diri tersebut tertuang dalam berbagai kebijakan dan prosedur, bahkan termasuk mengatur sikap dan perilaku karyawan [9]. Disiplin kerja merupakan aturan yang dibuat oleh perusahaan untuk ditaati oleh seluruh anggota perusahaan, termasuk dalam mengatur sikap dan perilaku sehingga terciptanya ketertiban dalam suatu organisasi dengan baik. Atasan memberikan aturan kepada setiap anggota organisasi supaya tidak berdampak kepada tujuan perusahaan yang dapat menimbulkan masalah. Disiplin kerja pada PT. General Buditekindo Duri adalah dengan cara mematuhi aturan dan alur perusahaan yang sudah ditetapkan, yaitu masuk kerja *on time*, pulang kerja juga harus *on time*, serta pekerjaan yang di tugaskan kepada karyawan dapat tercapai secara maksimal tanpa adanya keterlambatan atau *human error* yang dapat merugikan perusahaan. Setiap bulan perusahaan selalu mengadakan *meeting* antar karyawan *office* untuk mengevaluasi kinerja karyawan yang sudah di lakukan selama satu bulan bekerja, supaya atasan dapat melihat letak kekurangan karyawan atau apakah ada kendala yang dialami oleh karyawan, sehingga pekerjaannya tidak maksimal, dan jika ada kendala, maka akan di diskusikan secara bersama dan mencari jalan keluarnya. Berhubungan dengan jam kerja perusahaan, jika ada karyawan yang terlambat masuk kerja lebih dari 30 menit tanpa adanya pemberitahuan ke pihak HRD atau manager, maka uang makan karyawan akan dipotong dalam hari itu juga, dan jika karyawan tidak masuk kerja tanpa adanya

pemberitahuan, maka dianggap alfa dan gaji untuk hari itu dipotong, dan apabila berturut turut dalam lima hari kerja tidak adanya pemberitahuan, maka karyawan dianggap mengundurkan diri dari perusahaan dan akan di PHK (putuskan hubungan kerja) secara tidak terhormat. Jika karyawan menerima peraturan yang diterapkan oleh perusahaan, maka karyawan harus lebih konsisten dalam mengatur waktu dan masalah yang menghambat pekerjaan. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [9], Sedangkan pada penelitian lainnya disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan [11].

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. General Buditekindo Duri?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. General Buditekindo Duri?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. General Buditekindo Duri?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. General Buditekindo Duri?
5. Apakah gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. General Buditekindo Duri?

1.3 Ruang Lingkup

- | | | |
|---|----------------------|---|
| 1 | Variabel Terikat (Y) | : Kinerja Karyawan |
| 2 | Variabel Bebas (X) | : Gaya Kepemimpinan (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), Motivasi Kerja (X_3), dan Disiplin Kerja (X_4) |
| 3 | Objek Penelitian | : PT. General Buditekindo Duri |
| 4 | Periode Pengamatan | : Tahun 2021 |

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan Latar Belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. General Buditekindo Duri
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. General Buditekindo Duri
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. General Buditekindo Duri
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. General Buditekindo Duri
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. General Buditekindo Duri

1.5 Manfaat penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dari Segi Teoritis

Sebagai bahan referensi dan informasi bagi penelitian lain yang ingin melakukan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan Gaya Kepemimpinan, Kepuasan kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja.

2. Dari Segi Praktis

Dapat memberi masukan kepada Pimpinan PT. General Buditekindo Duri untuk menerapkan strategi yang tepat agar dapat meningkatkan Kinerja karyawan PT. General Buditekindo Duri

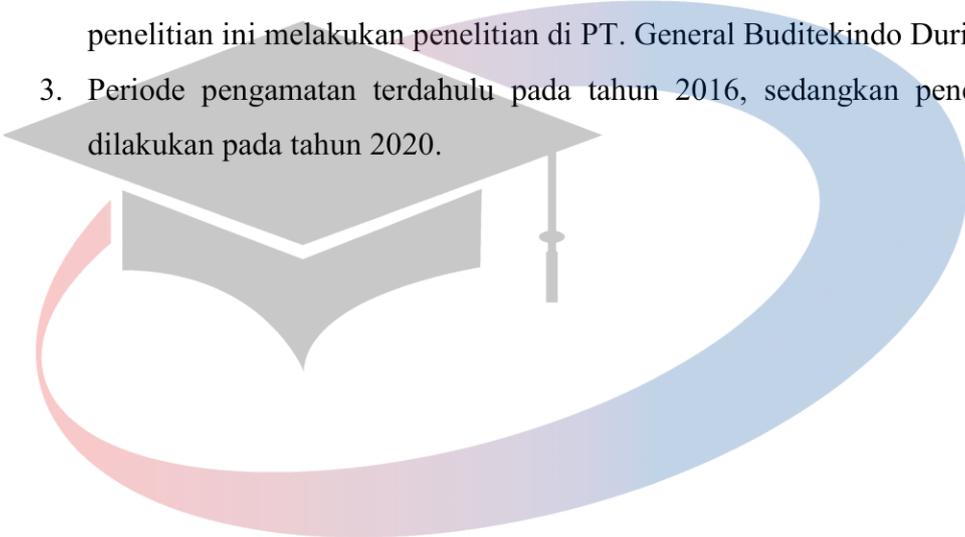
1.6 Originalitas

Penelitian ini merupakan replikasi dan pengembangan dari penelitian sebelumnya: “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Jago Surabaya Diesel” [12]. Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah :

1. Variabel penelitian terdahulu menggunakan variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja sedangkan pada penelitian ini penulis menambahkan variabel Kepuasan Kerja. Kepuasan kerja adalah hal yang

bersifat individual, semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, dan sebaliknya [3]. Alasan penulis menambahkan variabel tersebut karena kepuasan kerja dalam suatu organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja merupakan hal penting dalam suatu organisasi atau perusahaan.

2. Penelitian terdahulu melakukan penelitian di PT. Jago diesel Surabaya, penelitian ini melakukan penelitian di PT. General Buditekindo Duri.
3. Periode pengamatan terdahulu pada tahun 2016, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2020.



UNIVERSITAS
MIKROSKIL