

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia atau *human capital* merupakan salah satu faktor yang memegang peran penting dalam pertumbuhan suatu organisasi, sehingga diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas, mampu beradaptasi, dan mampu bekerja dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional merupakan aset yang sangat berharga bagi suatu organisasi serta semua potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia berpengaruh terhadap upaya perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk melihat karyawan sebagai sumber daya manusia yang produktif atau tidak dapat diketahui dan diukur melalui hasil kinerja karyawan. Oleh karena itu perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawan seperti melalui penerapan gaya kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu [1]. Seseorang karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan karena hal itu penting bagi perusahaan untuk mengetahui hal-hal apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

PT Capella Dinamik Nusantara Medan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penjualan sepeda motor merek Honda yang dipasarkan ke wilayah Aceh, Riau dan Kepri. Permasalahan yang sedang dihadapi oleh perusahaan saat ini adalah kurang optimalnya kinerja karyawan yang dapat dilihat dari fluktuasi penjualan dan penurunan laba pada bulan Januari – Juni 2019 yang dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 1.1 Data Penjualan dan Laba PT Capella Dinamik Nusantara Medan
Bulan Januari – Juni 2019**

Bulan	Penjualan	Laba
Januari	1.865.473.500	221.362.100
Februari	2.105.460.000	251.362.300
Maret	1.954.250.000	201.521.900
April	1.922.052.000	199.142.500
Mei	1.888.433.000	182.258.400
Juni	1.465.472.000	162.452.750

Sumber: PT. Capella Dinamik Nusantara Medan, 2019

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat jika penjualan pada bulan Maret-Juni cenderung mengalami penurunan sehingga juga berdampak pada penurunan laba. Pada bulan Maret terjadi kenaikan harga barang sebesar 5-10% sehingga berdampak pada penurunan penjualan dikarenakan banyaknya pesaing yang belum menaikkan harga produknya. Penurunan penjualan juga dapat disebabkan karena rendahnya pengawasan terhadap bagian penjualan dalam mencari pangsa pasar yang lebih luas lagi dimana setiap *sales* akan diberikan target penambahan pelanggan baru. Rendahnya pengawasan dari pimpinan juga mempengaruhi disiplin kerja karyawan karena karyawan sering meminta izin ataupun cuti pada awal bulan yang menyebabkan perusahaan kekurangan tenaga kerja dalam melayani kebutuhan pelanggannya.

Untuk meningkatkan kinerja terdapat banyak hal-hal yang dapat dilakukan, salah satu cara yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menetapkan gaya kepemimpinan yang sesuai. Gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya [2]. Dengan penerapan gaya kepemimpinan yang terarah, mampu memotivasi karyawan dan dapat menjadi teladan yang baik bagi karyawan, maka bawahan dapat bekerja lebih baik dan lebih nyaman. Konsep gaya kepemimpinan bukanlah semata-mata berbentuk intruksi, melainkan lebih kepada memotivasi dan menginspirasi karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [3]. Penelitian lain menyatakan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [4].

Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh pengawasan. Pengawasan yang baik dan benar akan dapat mendukung kinerja karyawan. Pengawasan adalah proses untuk memastikan bahwa segala aktivitas yang terlaksana sesuai dengan apa yang telah direncanakan [5]. Dengan adanya pengawasan maka karyawan akan lebih berkonsentrasi dalam bekerja sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Akan tetapi terdapat masalah pada pengawasan dimana pengawasan masih kurang baik sehingga pimpinan tidak dapat melakukan tindakan untuk mengatasi permasalahan yang terjadi, seperti karyawan yang sering telat masuk kerja dan menyebabkan kesalahan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.

Berikut ini akan ditampilkan data kasus karena rendahnya pengawasan dari bulan Januari sampai dengan Juni 2019 yang diambil dari hasil wawancara dengan bagian personalia :

Tabel 1.2 Data Pengawasan pada PT Capella Dinamik Nusantara Medan pada bulan Januari sampai dengan Juni 2019

Bulan	Keterangan	Jumlah Karyawan yang mendapat teguran
Januari	1. Adanya beberapa karyawan yang tidak hadir / tanpa keterangan	3
	2. adanya plafon kredit beberapa pelanggan yang sudah melewati limit	
Februari	1. Tidak tercapainya target penjualan	4
	2. Laporan stok barang tidak akurat	
Maret	1. Adanya komplain pelanggan karena lambatnya proses pengiriman barang	4
	2. Adanya beberapa karyawan yang keluar masuk kantor bukan karena urusan pekerjaan.	
April	1. Adanya tagihan yang sudah jatuh tempo namun belum tertagih	5
	2. Terdapat produk yang diretur oleh pelanggan karena rusak	
Mei	1. adanya stok berlebih / penimbunan stok	3
	2. Adanya beberapa karyawan yang hadir melewati dimulainya waktu kerja	
Juni	1. Karyawan melakukan kesalahan kerja karena tidak bertanya	4
	2. Deadline pekerjaan yang diberikan kepada karyawan tidak selesai sesuai deadline	

Sumber :PT. Capella Dinamik Nusantara Medan,2019

Berdasarkan data pada Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa rendahnya pengawasan terhadap karyawan sehingga masih terdapat karyawan yang belum disiplin karena tidak hadir tanpa keterangan, keluar kantor bukan untuk urusan pekerjaan dan karyawan yang datang terlambat semakin meningkat. Selain itu rendahnya pengawasan pada bagian stok menyebabkan adanya stok berlebih sehingga terjadi penimbunan stok dan setiap bulan laporan stok tidak akurat (jumlah fisik stok dan jumlah kartu persediaan tidak sesuai), pada bagian lainnya rendahnya pengawasan dari supervisor dalam memotivasi dan memberikan arahan kepada sales menyebabkan perusahaan tidak dapat mencapai target penjualan yang telah ditetapkan. Pada bagian operasional, karena rendahnya pengawasan dalam hal keterampilan dan keefektifan waktu kerja karyawan terjadi komplain pelanggan yang mengkomplain lambatnya karyawan melakukan pengurusan pengiriman barang. Selain itu setiap bulannya juga terdapat teguran dari bagian personalia kepada karyawan bersangkutan, hal ini mengindikasikan masih kurangnya pengawasan terhadap pekerjaan karyawan sehingga menyebabkan karyawan cenderung melakukan kesalahan kerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [6] Penelitian lain menyatakan pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [7].

Selain pengawasan, disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan dalam menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku [8]. Artinya, tanpa adanya disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Tingginya disiplin kerja karyawan akan mampu mencapai efektifitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah di tetapkan. Tingkat disiplin karyawan ini yang memicu tidak berjalannya aktivitas perkantoran dengan baik, hal ini dapat dilihat dari tingkat ketidakhadiran karyawan yang masih tinggi sehingga menyebabkan target pekerjaan tidak dapat diselesaikan tepat waktu. Berikut ini akan ditampilkan data tabel absensi karyawan PT Capella Dinamik Nusantara Medan bulan Januari sampai dengan Juni 2019.

Tabel 1.3 Data Keterlambatan Karyawan PT Capella Dinamik Nusantara Medan Periode Januari s/d Juni 2019

Bulan	Total karyawan	Terlambat	Tidak terlambat	Persentase
Januari	250	18	232	7,2%
Februari	250	21	229	8,4%
Maret	250	38	212	15,2%
April	250	25	225	10%
Mei	250	32	218	12,8%
Juni	250	41	209	16,4%

Sumber : PT. Capella Dinamik Nusantara Medan,2019

Tabel 1.4 Data Absensi Karyawan pada PT Capella Dinamik Nusantara Medan Periode Januari s/d Juni 2019

Bulan	Total karyawan	hari kerja	target hadir	Ketidakhadiran				Jumlah		Jumlah	
				S	I	C	A	total	%	Total	%
Januari	250	22	5500	195	120	200	90	605	11,0%	4895	89,0%
Februari	250	19	4750	162	128	300	90	680	14,3%	4070	85,7%
Maret	250	20	5000	150	135	215	100	600	12,0%	4400	88,0%
April	250	20	5000	155	110	200	95	560	11,2%	4440	88,8%
Mei	250	21	5250	200	150	165	150	665	12,7%	4585	87,3%
Juni	250	17	4250	175	185	125	275	760	17,9%	3490	82,1%

Sumber : PT. Capella Dinamik Nusantara Medan,2019

Keterangan :

S = Sakit

I = Izin

C = Cuti

A = Alpa

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa pada bulan Januari sampai dengan Juni 2019 cukup banyak karyawan yang absen yang mencerminkan ketidakdisiplinan karyawan dalam bekerja sehingga karyawan tidak mematuhi peraturan perusahaan. Rendahnya disiplin dalam diri karyawan mengakibatkan pekerjaan dan tanggung jawabnya tidak dapat dilakukan dengan baik sehingga kinerjanya menjadi menurun. Hal ini dikarenakan ketidakdisiplinan karyawan yang akan berpengaruh terhadap efektivitas kinerja karyawan dalam mencapai tugas-tugas dan menyelesaikan target pekerjaan mereka sesuai dengan harapan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka peneliti terdorong untuk membuat suatu penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Capella Dinamik Nusantara Medan”** sebagai judul tugas akhir ini.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Capella Dinamik Nusantara Medan ?
2. Apakah terdapat pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT Capella Dinamik Nusantara Medan ?
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Capella Dinamik Nusantara Medan ?
4. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasn, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Capella Dinamik Nusantara Medan?

1.3. Ruang Lingkup Penelitian

Adapun batasan ruang lingkup penelitian yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Capella Dinamik Nusantara Medan yang dibatasi pada :

1. Variabel Dependen : Kinerja karyawan (Y).
2. Variabel Independen : Gaya Kepemimpinan (X_1), Pengawasan (X_2),

dan Disiplin Kerja (X_3).

3. Objek Penelitian : Karyawan pada PT Capella Dinamik Nusantara Medan

4. Periode Pengumpulan data : Tahun 2019.

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Capella Dinamik Nusantara Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT Capella Dinamik Nusantara Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Capella Dinamik Nusantara Medan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Capella Dinamik Nusantara Medan.

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan acuan penelitian bagi peneliti selanjutnya khususnya dalam hal yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan bagi PT Capella Dinamik Nusantara Medan sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan memperbaiki gaya kepemimpinan, meningkatkan pengawasan dan disiplin kerja karyawan sehingga perusahaan dapat mencari solusi untuk mengatasi permasalahan yang selama ini timbul dan belum diperbaiki.

1.6. Originalitas

Penelitian ini merupakan replikasi yang dilakukan oleh Herry Suherman pada tahun 2018 yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PT Selaras Karya Raya Jakarta [9]. Adapun perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini, sebagai berikut :

1. Penelitian sebelumnya menggunakan variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja, sedangkan penelitian ini menambahkan variabel pengawasan. Alasan peneliti menambahkan variabel pengawasan dikarenakan untuk menjamin bahwa tugas dan pekerjaan telah dilakukan sesuai dengan rancangan yang telah ditetapkan. Selain itu dengan adanya pengawasan ini personilnya dapat menambah usaha untuk bekerja lebih baik. Pengawasan yang didefinisikan sebagai proses untuk memastikan bahwa segala aktivitas yang terlaksana sesuai dengan apa yang telah direncanakan [5]. Sehingga dapat memiliki prestasi dalam pekerjaannya, juga menambah rasa tanggung jawab terhadap sesuatu pekerjaan yang sedang dikerjakan.
2. Objek penelitian sebelumnya di PT Selaras Karya Raya Jakarta, sedangkan objek penelitian ini di PT Capella Dinamik Nusantara Medan.
3. Tahun penelitian terdahulu adalah tahun 2018 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2019.

UNIVERSITAS
MIKROSKIL