

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan yang mempunyai peranan yang cukup besar di dalam pencapaian visi, misi, dan tujuan perusahaan. Setiap perusahaan yang didirikan pasti memiliki suatu tujuan yang ingin dicapai, secara umum perusahaan yang berorientasi pada bisnis memiliki tujuan untuk mendapatkan laba secara maksimal dari kegiatannya. Hal tersebut dilakukan untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan, terwujudnya pertumbuhan perusahaan dan terciptanya kesejahteraan didalam perusahaan. Sumber daya manusia perusahaan atau yang sering disebut karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan karena tanpa keikutsertaan mereka aktivitas perusahaan tidak akan terjadi, hal ini dikarenakan karyawan memiliki kemampuan, keahlian, kreativitas, tenaga serta emosional yang sangat dibutuhkan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Selain itu keberhasilan suatu perusahaan juga dipengaruhi oleh pimpinan dan didukung oleh kapasitas perusahaan yang memadai.

Pada penelitian ini penulis mengambil PT. Bintang Saudara Semesta Jaya sebagai objek penelitian. PT. Bintang Saudara Semesta Jaya adalah perusahaan swasta yang bergerak dibidang distributor peralatan dokter gigi yang terletak di jalan Asia No. 212 A-B, Kelurahan Sei Rengas II, Kecamatan Medan Area.

Berhasil atau gagalnya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan dipengaruhi oleh cara seorang pimpinan. Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat [1]. Disamping itu, pemimpin dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi kerja suatu organisasi. Oleh karenanya, bagi perusahaan kepemimpinan diharapkan dapat memberikan keunggulan-keunggulan bagi organisasi agar terus hidup dan berkembang. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi pimpinan perusahaan harus memperhatikan semangat kerja dan disiplin kerja para karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan [2]. Kinerja karyawan bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya.

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti, ternyata gaya kepemimpinan yang terdapat pada PT. Bintang Saudara Semesta Jaya Medan adalah adanya kecenderungan dimana karyawan merasa tidak senang dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasannya. Dimana pimpinan sering memberikan tugas pada karyawan tanpa melihat dan mempertimbangkan apakah karyawan tersebut mampu atau tidak melaksanakan tugas/pekerjaan yang diberikan. Karyawan yang menerima tuntutan tugas harus memiliki kemauan yang keras untuk mengerjakan suatu pekerjaan yang menjadi kewajibannya dan bahkan tidak boleh menolak pekerjaan yang diperintahkan oleh pimpinan. Selain itu, pimpinan juga memberikan pengarahan kepada karyawan untuk setiap pekerjaan agar tidak terjadi kesalahan, sehingga apabila terjadi suatu masalah dalam pekerjaan tersebut semuanya hanya tergantung pada pimpinan dan karyawan tidak boleh ikut campur dalam pengambilan keputusan, maupun memberikan kritikan, saran, dan masukan.

Keberhasilan perusahaan atas kinerja karyawan dalam mencapai target yang diharapkan, perlu adanya disiplin kerja dari karyawan. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai kesadaran dan kesetiaan karyawan untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan selalu mentaati peraturan perusahaan. Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti, ternyata hal yang menjadi masalah bagi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan ini yaitu mengenai absensi kerja dan keterlambatan membuat dan menyampaikan laporan. Untuk absensi kerja yang biasanya jam 08.20 WIB menjadi jam 08.00 WIB. Pada jam 08.20 WIB karyawan banyak melakukan pelanggaran disiplin kerja berupa keterlambatan hadir, sarapan di dalam ruangan, berbicara di jam kerja dengan sesama rekan kerja sehingga pekerjaan yang diberikan pimpinan menjadi kurang teliti dan pelanggaran di jam istirahat. Sehingga pimpinan merasa tidak dihargai oleh karyawan, oleh sebab itu pimpinan memberikan jam masuk kerja menjadi jam 08.00 WIB dan apabila masih ada karyawan yang melanggar disiplin kerja maka akan dikenakan sanksi berupa peringatan tertulis sebanyak tiga kali, pemotongan gaji, dan pemberhentian kerja. Sering kali karyawan yang diminta mengumpulkan laporan tidak melaksanakannya

dengan tepat waktu, sehingga laporan tidak selesai sesuai dengan *deadline* yang telah ditentukan. Hal ini disebabkan oleh pimpinan meminta karyawan untuk mengerjakan empat atau lima pekerjaan sekaligus, sehingga karyawan merasa jenuh dan bosan dengan pekerjaan yang diberikan. Sebaiknya pimpinan memberikan prioritas kerja yang jelas terhadap karyawannya agar karyawan dapat mengerjakan tugasnya dengan baik, dan mendukung kinerja karyawan dalam memberitahukan tugas dengan jelas. Dengan adanya disiplin kerja yang baik maka kelancaran pelaksanaan tugas yang dikerjakan karyawan akan mencapai hasil yang optimal, target perusahaan akan tercapai dan tidak mengganggu aktivitas perusahaan.

Kinerja karyawan dapat ditingkatkan jika karyawan memperoleh motivasi yang baik. Adanya pemberian motivasi yang baik, karyawan dapat bekerja lebih optimal untuk mendukung meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi merupakan suatu rangsangan keinginan dan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan [3]. Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti, motivasi yang ada di perusahaan adalah karyawan mendapatkan pengarahan dan pembinaan dari pimpinan untuk melakukan tugas dan tanggung jawab serta memberikan penghargaan seperti hadiah, bonus, dan kenaikan pangkat kepada karyawan yang berprestasi maupun karyawan yang telah bekerja lama di perusahaan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin, dan Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Saudara Semesta Jaya Medan".

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Saudara Semesta Jaya Medan?
2. Apakah disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Saudara Semesta Jaya Medan?

3. Apakah motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Saudara Semesta Jaya Medan?
4. Apakah gaya kepemimpinan, disiplin, dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Saudara Semesta Jaya Medan?

1.3. Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah membahas tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bintang Saudara Semesta Jaya Medan dengan memilih variabel sebagai berikut :

1. Variabel bebas : Gaya Kepemimpinan (X_1), Disiplin (X_2), dan Motivasi (X_3).
2. Variabel terikat : Kinerja Karyawan (Y)
3. Objek penelitian : Jumlah keseluruhan karyawan PT. Bintang Saudara Semesta Jaya Medan.
4. Periode penelitian : Januari 2019 – Juli 2019.

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penulis melakukan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Saudara Semesta Jaya Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Saudara Semesta Jaya Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Saudara Semesta Jaya Medan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Saudara Semesta Jaya Medan.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini dapat dilihat dari segi teoritis maupun praktis yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan sebagai dasar pengetahuan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan dan bahan acuan bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti masalah yang sama maupun yang berkaitan dengan masalah penelitian ini.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi perusahaan PT. Bintang Saudara Semesta Jaya Medan mengenai Gaya Kepemimpinan, Disiplin, dan Motivasi terhadap kinerja karyawan.

1.6. Originalitas Penelitian

Penelitian ini merupakan replikasi dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah Kantor Cabang Pembantu Genteng Banyuwangi Jawa Timur” [4] .

Terdapat beberapa perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini antara lain :

1. Penelitian sebelumnya menggunakan variabel gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja, sedangkan penelitian ini menggunakan variabel gaya kepemimpinan, disiplin, dan motivasi. Alasan peneliti menambah variabel motivasi karena motivasi merupakan faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan dan tanpa adanya motivasi seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi, dengan ini dibutuhkannya motivasi kerja yang tepat bagi seorang karyawan akan mendorong untuk melaksanakan tugasnya semaksimal mungkin [5]. Karena diharapkan dengan adanya motivasi, karyawan tidak lagi merasa khawatir dan dapat bekerja dengan nyaman sehingga kinerja karyawan juga akan membaik.
2. Objek pengamatan yang digunakan peneliti sebelumnya adalah karyawan BRI Syariah Kantor Cabang Pembantu Genteng Banyuwangi Jawa Timur.

Sedangkan pada penelitian ini menggunakan objek perusahaan PT. Bintang Saudara Semesta Jaya Medan.

3. Penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2017, sedangkan pada penelitian ini dilakukan pada tahun 2019.



UNIVERSITAS MIKROSKIL