

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan era globalisasi ini banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa perusahaan harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam mengatasi hal tersebut sumber daya manusia adalah paling utama yang harus diperhatikan perkembangannya, karena dengan adanya sumber daya manusia yang baik dan profesional akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja dalam suatu perusahaan. “kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja” [1].

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi perusahaan adalah suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Organisasi perusahaan dapat berjalan sesuai dengan harapan apabila didalamnya terdapat manusia-manusia dengan satu tujuan yang sama yaitu berkeinginan untuk menjadikan organisasi tempat dia bekerja dan mencari nafkah mengalami peningkatan keuntungan serta perkembangan dari tahun ke tahun. Perusahaan yang berhasil dan efektif merupakan perusahaan dengan individu yang didalamnya memiliki kinerja yang baik [2]. Perusahaan yang efektif atau berhasil apabila ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Sebaliknya, perusahaan yang gagal dikarenakan faktor kinerja dari sumber daya manusia yang tidak berkualitas, dalam hal ini yang dimaksud menjadi indikator tidak berkualitas adalah tingkat pendidikan yang masih rendah serta perekonomian tiap penduduk yang berbeda. Jadi kinerja sumber daya manusia sangat berpengaruh besar terhadap keberhasilan suatu perusahaan tanpa terkecuali.

Menjalankan perusahaan dibidang kontraktor dituntut untuk terus melakukan pembenahan di berbagai aspek terutama dibidang sumber daya manusia. Salah satu perusahaan yaitu PT. Supratama Mandiri merupakan perusahaan yang bergerak dibidang kontraktor kebun yang memiliki tanggung jawab untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan sesuai kontrak dengan masa waktu tertentu. Adapun karyawan

yang teliti oleh peneliti adalah karyawan kantor atau bagian *internal* perusahaan, Oleh sebab itu dalam mencapai tujuannya, perusahaan sangat memperhatikan kinerja karyawan sehingga kontrak kerja bisa diselesaikan sesuai tenggat waktu yang sudah ditentukan.

Kinerja karyawan pada PT. Supratama Mandiri diduga sering mengalami penurunan. Banyak karyawan yang diduga masih tidak mampu menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik dan tepat waktu. Akibatnya banyak kerjaan yang terabaikan dari batas waktu yang sudah ditetapkan. Padahal jika dilihat dari jenjang pendidikan para karyawan sudah memenuhi syarat-syarat yang dibutuhkan oleh perusahaan. Walaupun *manager* sering memberikan motivasi kepada bawahannya masing-masing, namun tetap saja masih belum bisa memaksimalkan kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat masih banyak karyawan yang tidak mencapai target kerja dan lembur dalam bekerja.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok demi pencapaian tujuan [3]. Diduga masalah yang terjadi pada gaya kepemimpinan yang diterapkan perusahaan adalah pimpinan perusahaan terlihat sedikit otoriter dengan gaya bahasa yang kasar dan keras yang terkadang sangat mengganggu suasana kerja karyawan. Lingkungan perusahaan pun dirasakan menjadi kurang nyaman bagi sebagian karyawan yang kemungkinan besar disebabkan oleh gaya kepemimpinan perusahaan. Setiap pimpinan perusahaan berada ditempat, tidak dapat dipungkiri bahwa karyawan merasa mendapat tekanan berlebih dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Hal ini dimungkinkan karena karyawan merasa takut atau seperti dimata-matai sehingga para karyawan tidak mampu mengoptimalkan kemampuannya dalam bekerja dengan maksimal yang akhirnya kemungkinan besar mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri.

Faktor lainnya yang mungkin berperan dalam menurunnya kinerja karyawan diduga adalah motivasi. Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan [1]. Dengan adanya motivasi yang baik dan tepat bagi karyawan akan sangat berguna untuk membangun kesadaran akan pentingnya kerja yang optimal, disiplin dan *professional*.

Sedangkan kenyataannya dalam mengerjakan tugasnya karyawan masih kurang bergairah untuk menyelesaikan pekerjaannya, hal ini dapat dilihat dari hasil kerjanya yang masih belum siap meskipun sudah lembur. Hal ini mungkin disebabkan karena tidak adanya kompensasi yang berkesinambungan, serta penghargaan dari perusahaan, sehingga karyawan kurang merasa tertantang di dalam bekerja.

Selain kepemimpinan dan motivasi, disiplin kerja juga merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja. Disiplin pegawai adalah perilaku seseorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis [4].

Dalam hal ini, perusahaan juga memperhatikan tingkat kinerja karyawannya melalui kedisiplinan. Perusahaan sangat memperhatikan jam masuk dan jam pulang kantor. Jam masuk yang ditetapkan perusahaan yaitu masuk kantor pukul 08.30 WIB, jam istirahat makan siang pukul 12.00 WIB sampai pukul 13.00 WIB, dan jam pulang kantor pukul 17.00 WIB. Sehingga dalam hal kedisiplinan, jika ada karyawan yang terlambat masuk kantor biasanya diharuskan mengisi *form* keterlambatan sebagai teguran dan apabila sudah terjadi sebanyak 3 kali dalam sebulan maka akan dikenakan sanksi berupa pemotongan gaji sebesar 5%-10% dan bila karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan yang jelas juga akan dikenakan sanksi berupa pemotongan sebesar 20% perhari dari gaji yang diterima serta saat jam istirahat telah habis namun masih terdapat karyawan yang belum masuk kembali ke kantor sedangkan pekerjaan sudah menumpuk, dengan adanya kejadian seperti ini karyawan terpaksa bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan yang tertunda sehingga diduga disiplin mungkin juga mempengaruhi kinerja para karyawan.

Hal ini setidaknya sedikit banyak mampu mempengaruhi kinerja karyawan, Apabila hal ini tidak ditangani dengan baik oleh perusahaan, bukan tidak mungkin dapat menyebabkan kinerja karyawan menjadi menurun.

Maka berdasarkan uraian diatas, maka peneliti mengambil judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN OTORITER, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUPRATAMA MANDIRI”** .

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Supratama Mandiri ?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Supratama Mandiri ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Supratama Mandiri ?
4. Apakah gaya kepemimpinan otoriter, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Supratama Mandiri ?

## 1.3 Ruang lingkup Penelitian

Dikarenakan terbatasnya ilmu dan waktu peneliti maka penelitian ini dibatasi pada pembahasan tentang : pengaruh gaya kepemimpinan otoriter, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Supratama Mandiri, dengan variabel sebagai berikut :

A. Variabel Bebas : X1 (Gaya kepemimpinan otoriter)

X2 (Motivasi)

X3 (Disiplin kerja)

B. Variabel Terikat : Y (Kinerja karyawan)

C. Subjek Penelitian : Seluruh karyawan *Internal* PT. Supratama Mandiri

D. Objek Penelitian : PT. Supratama Mandiri

E. Tahun Perolehan Data : Sepanjang tahun 2017

## 1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan otoriter, motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Supratama Mandiri.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan otoriter terhadap kinerja karyawan pada PT. Supratama Mandiri

3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Supratama Mandiri.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Supratama Mandiri.

### 1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka peneliti berharap mendapatkan manfaat sebagai berikut :

#### 1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna, terutama bagi ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dalam hal penetapan gaya kepemimpinan otoriter, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

#### 2. Manfaat Praktis

Bagi PT. Supratama Mandiri ataupun bagi perusahaan lainnya agar penelitian ini dapat memberikan tambahan masukan dan saran yang bermanfaat, serta dapat membantu perusahaan dalam menjaga gaya kepemimpinan otoriter, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

### 1.6 Originalitas Penelitian

Penelitian ini merupakan hasil replikasi dimana penelitian ini telah dilakukan sebelumnya oleh Andri saputra dan Rizky natassia (2013) dengan judul penelitian **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Padang”** (ISSN No. 2302 – 1590).

Adapun perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel bebas yang digunakan pada penelitian terdahulu X1 adalah gaya kepemimpinan, sedangkan pada penelitian ini peneliti menggunakan variabel yang lebih khusus yaitu gaya kepemimpinan otoriter serta menambahkan variabel lain X3 yaitu disiplin kerja. Kedisiplinan sangat memengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan [5]. Alasan peneliti menambahkan variabel bebas disiplin kerja adalah karena peneliti menyadari bahwa peraturan perusahaan dapat

memicu karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga kinerja karyawan dapat dicapai secara maksimal dalam perusahaan.

2. Penelitian terdahulu melakukan penelitian pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Padang, sedangkan pada penelitian ini peneliti melakukan penelitian pada PT. Supratama Mandiri.
3. Periode pengamatan peneliti sebelumnya 2013, sedangkan peneliti melakukan penelitian ini pada sepanjang tahun 2017.



# UNIVERSITAS MIKROSKIL