

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi adalah sekumpulan orang-orang yang bekerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. Kesuksesan sebuah organisasi atau perusahaan bergantung pada pemanfaatan sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia (SDM), karyawan atau orang-orang yang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan merupakan salah satu aset penting dalam perusahaan untuk meraih kesuksesan dalam bersaing dan mencapai tujuan perusahaan. Untuk itu, pengelolaan sumber daya manusia atau karyawan merupakan bagian penting bagi organisasi yang ingin bertahan dalam persaingan yang semakin ketat. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam suatu organisasi disamping sumber daya yang lain, misalnya modal, material, mesin dan teknologi. Dalam mengelola karyawan tentu perlu adanya hubungan sinergis antara perusahaan dan karyawan untuk mencapai visi perusahaan.

Pada dasarnya sebuah organisasi tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang cakap dan terampil, tetapi lebih penting lagi bagaimana karyawannya bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Perusahaan tidak hanya menginginkan sumber daya manusia yang cakap dan terampil namun juga mengharapkan agar karyawan mau bekerja dengan giat untuk mencapai hasil yang optimal. Ketika karyawan mau bekerja dengan giat dan baik maka itu dapat menunjang tercapainya tujuan ataupun target yang telah ditetapkan oleh perusahaan [1]. PT. Sari Tani Sumatera merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan tepung tapioka. PT. Sari Tani Sumatera didirikan oleh Adenan Samin pada tanggal 1997, yang berlokasi di Kabupaten Serdang Bedagai, Sumatera Utara. PT. Sari Tani Sumatera merupakan perusahaan yang produksi utamanya yaitu Tepung Kanji (Tepung Tapioka) dimana bahan utama pembuatan Tepung Kanji yaitu ubi kayu (Sumatera). Total kapasitas produksi bisa mencapai 250 ton per hari.

Kinerja karyawan adalah suatu hal yang sangat berpengaruh bagi kesuksesan perusahaan. Dengan kinerja karyawan yang baik maka akan membawa hasil yang baik pula bagi perkembangan perusahaan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang, sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan

sesuai dengan perannya dalam organisasi atau perusahaan [2]. Secara sederhana kinerja adalah apa yang dikerjakan atau tidak dikerjakan oleh karyawan [10]. Untuk mencapai keberhasilan dan kesuksesan perusahaan tentu bergantung kepada tingkat kinerja karyawan. Dengan adanya dukungan karyawan yang berkualitas akan membawa Keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, kinerja yang tinggi merupakan hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan bahkan kinerja yang tinggi dapat menjadi penentu pencapaian suatu tujuan organisasi atau perusahaan. Tanpa kinerja yang tinggi perusahaan tidak akan dapat menghasilkan barang dan jasa serta pelayanan yang memuaskan dan tujuan perusahaan juga tidak dapat tercapai. Berdasarkan hasil prasurvey, kinerja karyawan pada PT. Sari Tani Sumatera saat ini sudah baik akan tetapi masih terdapat adanya karyawan yang kurang bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan. Terdapat faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan diantaranya adalah gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja.

Gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan oleh pemimpin dalam mempengaruhi para bawahannya. Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya [2]. Gaya kepemimpinan selalu menjadi daya tarik tersendiri sebab berhasil atau tidaknya organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Dimana ketika seorang pemimpin mampu mendorong, dan mempengaruhi bawahannya untuk mematuhi dan melaksanakan tugas-tugasnya, maka itu akan membawa pengaruh baik bagi keberhasilan perusahaan. Kepemimpinan berarti kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntut, menggunakan dan kalau perlu memaksa orang lain agar ia menerima pengaruh itu dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu pencapaian sesuatu usaha atau tujuan-tujuan tertentu [3]. Pemimpin mempunyai tugas dan tanggung jawab yang cukup besar untuk bisa melaksanakan fungsinya secara optimal, untuk itu seorang pemimpin perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin didalam suatu perusahaan memegang kunci utama dalam tercapainya lingkungan kerja yang baik. Pimpinan PT. Sari Tani Sumatera, menggerakkan bawahan, mengkoordinasikan dan

memberikan pengawasan kepada para bawahannya. Pimpinan datang lebih awal dari bawahannya dan melaksanakan kewajiban bekerja sebagai pimpinan yang baik demi tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut. Kemudian pimpinan mendorong dalam melaksanakan tugas, pimpinan mau menerima dan mengharapkan kritik dan pendapat dan saran-saran dari bawahannya. Gaya kepemimpinan yang diterapkan pada PT. Sari Tani Sumatera adalah demokratis. Tipe kepemimpinan demokratis adalah seorang pemimpin yang dihormati dan disegani dan bukan ditakuti karena perilakunya dalam kehidupan organisasional [31] Dimana tipe kepemimpinan ini memberikan wewenang kepada para karyawan dan mengkoordinasi pekerjaan pada semua bawahan dengan penekanan pada rasa tanggung jawab diri sendiri dan kerja sama yang baik. Walaupun pimpinan memberikan kewenangan dan diikuti dalam proses pengambilan keputusan, masih ada juga karyawan yang tidak menjalankan tugas dan wewenang yang sudah diberikan kepada dirinya.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan [5]. Penelitian lain menyatakan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [6].

Motivasi yang dimiliki seseorang adalah merupakan potensi, dimana seseorang belum tentu bersedia untuk mengerahkan segenap potensi yang dimilikinya untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seorang pegawai mau bekerja sesuai dengan keinginan organisasi [1]. Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap karyawan untuk bekerja dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan adanya motivasi karyawan yang tinggi para karyawan akan lebih bersemangat dan bergairah dalam bekerja. Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya karena dengan tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan [4]. Faktor motivasi internal menjadi salah satu faktor motivasi yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi internal akan senang dengan berbagai hal termasuk tentang organisasi. Bagaimana cara bekerja, mencapai target, bagaimana meningkatkan upah, dan bagaimana agar bisa mendapatkan bonus atau insentif. Memang membutuhkan

waktu untuk karyawan memiliki motivasinya sendiri. Oleh karena itu perusahaan perlu mendorong karyawan agar mau bekerja keras, memiliki pandangan kedepan, mendorong karyawan agar memiliki cita-cita yang tinggi, memiliki tanggung jawab yang besar terhadap tugas yang diberikan serta memiliki hubungan yang baik bagi sesama rekan kerja. Perlunya motivasi bagi karyawan bertujuan agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepada mereka sehingga tujuan perusahaan pun dapat tercapai. Pembentukan motivasi karyawan dalam bekerja tidak lepas dari bagaimana seorang pemimpin mampu mendorong dan mempengaruhi karyawannya untuk mau bekerja lebih giat. Dengan semangat kerja yang tinggi, otomatis produktivitas kerja juga akan meningkat, sehingga karyawan bekerja dengan baik. Motivasi pada karyawan di PT. Sari Tani Sumatera, yaitu dengan diberikannya gaji pokok, bonus pada karyawan yang rajin bekerja, THR yang diberikan menjelang hari raya keagamaan, fasilitas kesehatan berupa BPJS, dan uang makan. Bonus diberikan bila pekerjaan diselesaikan dengan target yang sudah ditentukan perusahaan. Disisi lain, masih terdapat karyawan yang tidak memanfaatkan waktu dengan baik pada saat jam kerja berlangsung dan karyawan yang malas bekerja dan kurang termotivasi dalam bekerja dikarenakan karyawan yang bekerja diluar jam operasional perusahaan atau karyawan yang lembur mendapat upah lembur yang tidak sesuai. Hal ini tentunya dapat membawa pengaruh bagi karyawan sehingga karyawan kurang bersemangat dalam bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [7]. Penelitian lain menyatakan motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [8].

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selanjutnya adalah disiplin kerja. Dimana disiplin kerja merupakan sikap karyawan dalam menghormati, menghargai dan taat terhadap tata tertib perusahaan. Disiplin adalah salah satu hal yang perlu untuk dijaga dan ditingkatkan secara terus-menerus agar karyawan menjadi terbiasa bekerja sesuai aturan. Seorang karyawan yang masuk tepat pada waktunya, melakukan tugas sesuai jadwal pekerjaan yang ditentukan, dan mengikuti setiap aturan dan standar, maka hasil pekerjaannya akan lebih berkualitas karena pekerjaan yang dilakukan tepat pada sasaran dan tujuan. Disiplin adalah

kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku [5]. Kesadaran merupakan sikap dari seseorang dalam menaati semua peraturan dan mengerjakan semua tugas dan tanggung jawabnya dengan baik tanpa ada unsur paksaan dari pihak manapun. Sedangkan kesediaan merupakan sikap dan tingkah laku seseorang yang mau melakukan dan mematuhi semua aturan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara prasurvei yang dilakukan pada PT. Sari Tani Indonesia, bahwa disiplin kerja yang diterapkan perusahaan seperti: masuk pukul 07.00 wib-pukul 15.00 wib, dan masuk pukul 08.00 wib-16.00 wib pada kalangan karyawan sudah memenuhi peraturan yang ditetapkan perusahaan. Namun masih ada ditemui karyawan yang tidak tepat masuk dan pulang kerja, serta pada jam istirahat masih ada ditemui karyawan yang menggunakan waktu lebih dari yang ditetapkan yaitu 1(satu) jam.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [9]. Penelitian lain menyatakan disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan [34].

Dari latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sari Tani Sumatera** “.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Tani Sumatera ?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Tani Sumatera ?
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Tani Sumatera ?
4. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Tani Sumatera ?

1.3 Ruang Lingkup

1. Variabel Terikat : Kinerja Karyawan
2. Variabel Bebas : Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Disiplin Kerja (X3)
3. Objek Penelitian : PT. Sari Tani Sumatera
4. Periode Pengamatan : Januari 2022 – Juli 2022

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Tani Sumatera
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Tani Sumatera
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Tani Sumatera
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Tani Sumatera

1.5 Manfaat Penelitian

Sesuai dengan penelitian yang akan dilakukan, Penulis berharap agar penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Praktis

Untuk mengetahui sejauh mana gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja berdampak pada kinerja karyawan. Dan menjadikannya sebagai bahan masukan serta referensi bagi pimpinan PT. Sari Tani Sumatera dalam merumuskan strategi atau keputusan yang tepat sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan di PT. Sari Tani Sumatera.

2. Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat berguna sebagai bahan masukan untuk bahan referensi dan informasi bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

1.6 Originalitas

Penelitian ini merupakan replikasi dan pengembangan dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhamad Ekhsan pada tahun 2019 dengan judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Syincrum Logistics [4].

Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah sebagai berikut :

1) Variabel Penelitian

Peneliti sebelumnya menggunakan variabel Pengaruh motivasi dan disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan. sedangkan penelitian ini menambahkan variabel gaya kepemimpinan. Alasan peneliti menambahkan variabel gaya kepemimpinan, karena meningkatnya kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi [27]. Kepemimpinan adalah cara seseorang memimpin mempengaruhi perilaku bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Faktor gaya kepemimpinan menjadi salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pemimpin memiliki pengaruh yang besar bagi kelangsungan hidup perusahaan serta bagi karyawan. Kepemimpinan berarti kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntut, menggunakan dan kalau perlu memaksa orang lain agar ia menerima pengaruh itu dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu pencapaian sesuatu usaha atau tujuan-tujuan tertentu [3].

2) Objek penelitian

Penelitian terdahulu objeknya pada karyawan di PT. Syincrum Logistics. Sedangkan penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Sari Tani Sumatera.

3) Periode pengamatan

Periode pengamatan penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2019, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2022.