

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan manajemen yang baik dan benar [1]. Organisasi akan menggunakan sumber-sumber daya yang ada untuk mencapai tujuannya tersebut. Salah satu sumber daya yang penting adalah manusia. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya [2]. Mengingat akan pentingnya keberadaan sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan, maka suatu organisasi harus berusaha untuk mengelola sumber daya manusianya supaya dapat mempertahankan kelangsungan hidup dan tercapainya tujuan.

UD Yotarimas cabang kabanjahe adalah anak perusahaan dari PT. Unilever Indonesia yang terletak di Kabanjahe Kabupaten Karo Sumatera Utara. UD Yotarimas Kabanjahe adalah pendistributor barang ke konsumen, dimana barang yang didatangkan dari pusat didistribusikan ke Kabupaten Karo melalui UD Yotarimas Kabanjahe. Didalam meningkatkan penjualan UD. Yotarimas Kabanjahe khususnya di kawasan Kabupaten Karo tentunya memerlukan kinerja karyawan yang mumpuni dan berkompeten dalam melaksanakan tugasnya. Dalam melaksanakan tugas dengan baik dan efektif maka perusahaan bisa mencapai target yang diinginkan serta selaras nantinya dengan tercapainya tujuan dari perusahaan itu sendiri. UD Yotarimas Kabanjahe berada di Jalan Sisingamaraja No.10, Kabanjahe.

Kinerja adalah hasil yang dicapai dari apa yang diinginkan oleh organisasi. Kinerja karyawan juga diartikan sebagai suatu pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang. Kinerja juga dikatakan sebagai suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu unjuk keterampilan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya [3].

Dalam meningkatkan kinerja karyawan juga dibutuhkan pemimpin yang mampu dalam menentukan langkah-langkah yang akan di tempuh sebuah organisasi. Gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan

sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu [4]. Didalam meningkatkan kinerja dari suatu perusahaan, peran pemimpin merupakan salah satu faktor yang penting untuk meningkatkan kinerja dari karyawan sebuah perusahaan. Tentunya pemimpin memiliki berbagai macam gaya kepemimpinan yang mereka terapkan di dalam sebuah perusahaan, dengan adanya beragam tipe pemimpin yang ada didalam perusahaan akan menghasilkan aura atau iklim kerja yang yang berbeda dan tentunya diharapkan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Keberhasilan atau kegagalan dari perusahaan dalam mencapai tujuan dari perusahaan tentunya dipengaruhi dari bagaimana sikap pemimpin dalam mengatur karyawannya untuk dalam mengerjakan pekerjaan mereka, jadi jika pemimpin memiliki sikap yang ingin memajukan perusahaan maka mereka akan memperbaiki kinerja dari karyawan perusahaan tersebut.

Dari pengamatan yang telah dilakukan peneliti UD Yotarimas bahwa kepemimpinan yang diterapkan adalah kepemimpinan yang demokratis dimana setiap keputusan yang diambil berdasarkan oleh musyawarah yang dilakukan oleh pemimpin dengan bawahannya untuk mencapai sebuah kesepakatan. Pemimpin membangun hubungan baik terhadap karyawan dengan membangun komunikasi yang baik terhadap karyawan serta setiap gagasan yang hendak disampaikan oleh pemimpin dilakukan melalui rapat yang dibuat secara rutin setiap 3 kali dalam seminggu. Didalam menciptakan kebersamaan di antara karyawan pemimpin mengadakan kegiatan olahraga seperti Porseni yang dimana acara tersebut dilakukan setahun sekali dengan tujuan agar kerjasama sesama karyawan bisa dilatih dan ditingkatkan. Di dalam mewujudkan rasa tanggung jawabnya kepada organisasi pemimpin selalu memberikan target kepada diri sendiri dan juga kepada bawahannya karena pemimpin UD. Yotarimas berkeyakinan bahwa apapun yang dikerjakan tanpa target hasilnya tidak akan maksimal. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [5]. Namun berbeda dengan penelitian terdahulu bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [6].

Motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan [1]. Motivasi memegang peranan yang penting dalam pelaksanaan kerja karyawan. Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan

guna mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itulah tidak heran jika karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Motivasi dapat dipengaruhi dari beberapa faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi keinginan untuk dapat hidup, dapat memiliki, memperoleh penghargaan, memperoleh pengakuan dan keinginan untuk berkuasa. Faktor eksternal yaitu kondisi lingkungan kerja, kompensasi, supervise yang baik, jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab dan peraturan yang fleksibel [2]. Jadi perusahaan juga harus bisa mengerti bahwa karyawan harus disejahterakan, dengan memberikan motivasi-motivasi bagi karyawan tentunya akan meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut. Ketika motivasi yang didapatkan karyawan telah sesuai dengan kebutuhannya, maka karyawan akan memberikan kinerja yang sesuai dengan harapan perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Didalam UD. Yotarimas perusahaan memberikan motivasi melalui insentif yang diberikan untuk karyawan yang mencapai target penjualan dalam satu bulan. Bagi karyawan yang melakukan penjualan sesuai dengan apa yang perusahaan targetkan maka mereka akan mendapatkan insentif dari apa yang mereka kerjakan. Sebaliknya jika dalam dua kuartal karyawan tidak mampu mencapai target yang diberikan oleh perusahaan maka karyawan bisa dipindah kerjakan atau dimutasikan ke tempat lain dengan begitu karyawan akan berusaha untuk mencapai target bulanan mereka. Perusahaan juga memberikan insentif bagi karyawan yang masuk pada tanggal merah atau hari libur nasional. Sebagai tambahan untuk memotivasi karyawan dari UD. Yotarimas, perusahaan juga memberikan kenaikan pangkat bagi karyawan yang memiliki progress yang meningkat, jadi setiap karyawan yang kerjanya baik dan memiliki peningkatan maka perusahaan akan memberikan kenaikan pangkat bagi karyawan tersebut. Dengan beberapa hal tersebut maka perusahaan berharap bisa memotivasi karyawannya dalam meningkatkan kinerjanya dan perusahaan bisa mencapai apa yang sudah menjadi target mereka. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [7]. Namun berbeda dengan penelitian terdahulu bahwa Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [8].

Didalam penelitian ini ada variable yang ditambahkan peneliti yaitu Disiplin kerja yang dimana menurut peneliti Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang

penting dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan. Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan yang ada dalam diri karyawan yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan [2]. Selain mendorong karyawan untuk lebih giat bekerja, atasan juga harus mendisiplinkan karyawannya. Seorang karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Kedisiplinan yang baik dapat mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya dalam mengakhiri pekerjaan dan menghindari penyalahgunaan waktu istirahat yang telah ditetapkan. Demikian juga karyawan yang mempunyai kedisiplinan akan menaati peraturan yang ada didalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Pada akhirnya petugas yang mempunyai kedisiplinan yang tinggi akan mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan.

Salah satu faktor yang juga dianggap penting oleh peneliti adalah disiplin kerja, dimana tentunya dalam meningkatkan disiplin kerja dari karyawan akan berdampak pada kinerja dari karyawan itu sendiri. Karyawan yang memiliki disiplin dalam bekerja dan mengerjakan pekerjaan mereka sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan serta mengikuti peraturan yang telah ditetapkan maka akan berpengaruh terhadap kinerja yang mereka berikan pada perusahaan tersebut. Didalam UD Yotarimas kabanjahe disiplin kerja yang diterapkan adalah ditetapkan peraturan jam masuk kantor yaitu pukul 7.30 Wib yang apabila pekerjaan yang mereka lakukan telah selesai maka karyawan bisa pulang dari kantor. Apabila karyawan terlambat masuk ke kantor maka akan diberikan peringatan kepada mereka. Jika ada karyawan yang tidak masuk kerja tanpa alasan maka akan diberi peringatan dan apabila hal tersebut tetap berlanjut sampai tiga kali tidak masuk kerja tanpa alasan maka akan diberi SP3 dan gaji akan dipotong serta tidak akan menerima insentif dari perusahaan dan tentunya bisa dikenakan pemecatan kepada karyawan tersebut. Di UD. Yodatarimas sendiri masih ada karyawan yang tidak masuk kantor tanpa izin dan masih banyak juga karyawan yang yang telat masuk ke kantor seperti yang seharusnya masuk pada pukul 7.30 kenyataanya masih banyak karyawan yang datang pada pukul 8.00 Wib. Keterlambatan di UD Yotarimas menjadi sebuah kesalahan yang dianggap biasa oleh karyawan, hal tersebut tentunya harus diubah dan diperbaiki agar kinerja perusahaan

bisa dipertahankan bahkan bisa ditingkatkan. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [9]. Namun berbeda dengan penelitian terdahulu bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [10].



# UNIVERSITAS MIKROSKIL

**Tabel 1. 1 Absensi Jam Masuk di UD Yotarimas Kabanjahe**

No	Nama	Senin	Selasa	Rabu	Kamis	Jumat	Sabtu
1	Lina	07.45	07.37	07.37	07.35	07.45	07.45
2	Dalanta	08.00	08.00	08.00	08.00	08.00	08.00
3	Astry Br.Karo	07.40	07.45	07.43	07.40	07.40	07.40
4	Seba Br.Tarigan	07.38	07.38	07.36	07.40	07.35	07.35
5	Samsudin	07.38	07.44	07.36	07.40	07.35	07.35
6	Ramadhan	07.40	07.44	07.43	07.43	07.40	07.40
7	Hendra Sunaryo	07.38	07.38	07.38	07.40	07.35	07.35
8	Dedy Irawan	07.50	07.50	07.55	07.55	07.35	07.35
9	Rahman	07.38	07.38	07.35	07.50	07.40	07.35
10	M.Danu	07.50	07.50	07.45	07.45	07.45	07.45
11	Ardian.S	07.30	07.30	07.30	07.30	07.35	07.30
12	M.Dany	06.00	07.45	07.35	07.35	07.40	07.30
13	M.Agus	07.35	07.35	07.35	07.35	07.35	07.35
14	Andre	07.50	08.00	07.50	07.55	07.44	07.50
15	Rudianto	07.50	07.45	07.50	07.50	07.50	07.50
16	M.Ali	07.40	07.55	07.40	07.45	07.50	07.50
17	M.Irvan	07.50	07.55	07.45	07.45	07.55	07.45
18	Nanang	07.35	07.40	07.35	07.50	07.50	07.40
19	Edy	07.50	07.50	07.50	07.55	07.50	07.50
20	Maulana	07.40	07.40	07.00	07.50	07.50	07.40
21	Ramadani	07.50	-	07.00	07.45	07.50	07.40
22	M.Reza	06.00	-	07.00	07.30	07.35	07.40
23	Lucky	06.00	07.41	07.00	07.35	07.41	07.43
24	Andrean.T	06.00	07.43	07.00	07.30	07.41	07.46
25	Ardi	06.00	07.43	07.00	07.45	07.43	07.35
26	Suwarno	06.00	07.30	06.00	-	07.30	07.30
27	Apul	06.00	07.30	06.00	07.30	07.30	07.30
28	Mulyono	06.00	07.40	06.00	07.40	07.30	07.30
29	Evan Sinulingga	07.30	07.30	07.30	07.30	07.30	07.30
30	Daud	07.35	07.35	07.35	07.35	07.35	07.35
31	Kamal	07.30	07.30	07.30	07.30	07.30	07.30
32	Rizky	07.20	07.20	07.20	07.20	07.20	07.20
33	Putra	07.28	07.25	07.25	07.25	07.30	07.25
34	Ardy	07.30	07.30	07.30	07.30	07.30	07.30
35	Reja	07.30	07.30	07.30	07.30	07.30	07.30
36	Pandu	07.43	07.41	07.57	07.49	-	-
37	Febrianta	07.43	07.30	07.43	-	07.43	07.40

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis ingin membuktikan ada atau tidaknya pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di UD Yotarimas Kabanjahe. Berdasarkan penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UD Yotarimas Kabanjahe”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dari latar belakang diatas adalah :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada UD Yotarimas Kabanjahe?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada UD Yotarimas Kabanjahe?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada UD Yotarimas Kabanjahe?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada UD Yotarimas Kabanjahe?

## 1.3 Ruang Lingkup

Ruang lingkup yang dibahas dalam penelitian ini adalah melakukan penelitian yang berhubungan dengan pengaruh motivasi, disiplin dan kinerja karyawan. Adapun ruang lingkup penelitian ini adalah :

1. Variabel Terikat (Y) : Kinerja Karyawan
2. Variabel bebas (X) : Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Disiplin Kerja (X3)
3. Objek Penelitian : UD Yotarimas Kabanjahe
4. Periode Pengamatan : Tahun 2021

## 1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada UD Yotarimas Kabanjahe.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada UD Yotarimas Kabanjahe.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UD Yotarimas Kabanjahe.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UD Yotarimas Kabanjahe.

### 1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pihak yang berkepentingan antara lain sebagai berikut:

#### 1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian UD Yotarimas Kabanjahe. Dan sebagai landasan untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja yang ada di UD Yotarimas Kabanjahe.

#### 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadikan penelitian ini sebagai bahan masukan atau informasi serta untuk mengevaluasi Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja dalam memperhatikan aspek yang diperlukan perusahaan dan karyawan demi mewujudkan tujuan organisasi.

### 1.6 Originalitas Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian replika dari hasil penelitian terdahulu yang sebelumnya dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Garuda Karya Mandiri” [11].

Adapun perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini, sebagai berikut:

1. Dari segi variable penelitian, Penelitian sebelumnya menggunakan variabel bebas Gaya Kepemimpinan dan Motivasi, sedangkan penelitian ini menambahkan variabel Disiplin Kerja. Karena Disiplin Kerja diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal yang sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja didalam organisasi tersebut [2]. Dengan adanya Disiplin Kerja diharapkan dapat mendorong terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil kerja yang maksimal.



2. Dari objek penelitian, Penelitian terdahulu dilakukan pada PT. Garuda Karya Mandiri yang bergerak dalam jasa pengelola gedung, fasilitas, dan kontraktor, sedangkan penelitian ini dilakukan pada UD Yotarimas Kabanjahe yang bergerak dalam usaha penjualan produk makanan, dan kebutuhan sehari-hari seperti shampoo, sabun mandi, dan lain sebagainya.
3. Periode pengamatan sebelumnya dilakukan pada tahun 2020, sedangkan penelitian ini dilakukan pada periode tahun 2021.



# UNIVERSITAS MIKROSKIL