

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah meningkatkan persaingan antar institusi. Pada abad ke 21, tantangan yang langsung dihadapi adalah globalisasi dengan segala implikasinya. Agar badan usaha tetap eksis maka harus berani menghadapinya, yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Sumber daya yang dimiliki oleh institusi seperti modal, metode, dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja optimal. Sehingga perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, dan diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi.

Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus meningkat pesat, telah menciptakan suatu kondisi yang dinamis dan telah merubah paradigma baru dalam perkembangan dunia antar institusi. Dengan kondisi seperti ini ternyata telah menciptakan persaingan yang memerlukan perhatian serius dari setiap organisasi yang dituntut untuk mempunyai kemampuan yang strategis dan konkrit dalam mengambil langkah-langkah agar dapat beradaptasi terhadap perubahan iklim yang semakin dinamis. Berpijak dari kondisi tersebut maka sangatlah memerlukan suatu pemikiran untuk melihat bahwa kondisi sosial masyarakat, banyaknya ragam kelas-kelas sosial, agama dan latar belakang pendidikan menjadi konsentrasi yang harus diperhatikan secara serius, sehingga sumber daya manusia dalam suatu institusi atau perusahaan dapat berjalan selaras [1].

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi sikap, perilaku dan kinerja pegawai agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran organisasi [2]. Sumber daya manusia menjadi kunci utama dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Organisasi dituntut untuk mengoptimalkan kinerja karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dimana kinerja karyawan diharapkan dapat

menjamin kelangsungan hidup perusahaan sehingga harapan untuk mencapai tujuan perusahaan akan tercapai.

PT Modern Plasindo Mutiara Medan yang merupakan perusahaan bergerak badan usaha dengan Produk kantong Plastik. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan memenangi persaingan. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal kinerja karyawan PT Modern Plasindo Mutiara Medan juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien.

Suatu organisasi dalam mencapai tujuannya akan dibantu dan diarahkan oleh seorang pemimpin. Pemimpin adalah seseorang yang mampu mempengaruhi setiap orang yang ada di dalam organisasi untuk mengikuti arahan dan bekerja sama demi mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran dengan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu [3]. Setiap pemimpin pasti memiliki gaya masing-masing untuk mengarahkan bawahannya dan gaya kepemimpinan setiap orang pasti berbeda-beda. Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin [4]. Gaya kepemimpinan dimaksudkan sebagai cara berperilaku yang khas dari seorang pemimpin terhadap anggota kelompok dengan demikian gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin berperilaku secara konsisten terhadap bawahan sebagai anggota kelompok [5]. Manajer adalah seorang figur panutan bagi karyawan karena manajer bisa memberikan panutan dan menjadi teladan bagi karyawannya. Oleh karena itu, manajer harus menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat untuk mengarahkan dan mengelola sumber daya manusia untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Gaya kepemimpinan situasional adalah merupakan faktor penting dari perusahaan sebab dalam kenyataannya pemimpin dapat mempengaruhi moral, kualitas kehidupan kerja, dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi [6]. Gaya kepemimpinan banyak mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya. Gaya Kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dapat berbeda-beda sesuai dengan perbedaan karakteristik setiap pegawai, Seseorang yang ditunjuk sebagai pemimpin maupun yang diakui sebagai pemimpin juga harus menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat [7]. Penggunaan situasional untuk menentukan apa hal dilakukan agar organisasi berjalan baik dan berubahnya situasi akan menyebabkan perubahan kebutuhan bagi organisasi dan karyawan. Manajer/ Pimpinan di PT Modern Plasindo Mutiara Medan selalu bersikap sopan dan ramah kepada karyawan, apabila ada kesulitan mengerjakan tugas, manajer akan langsung memberikan pengarahan dan saran. Selain itu apabila karyawan membuat kesalahan atau melanggar aturan maka manajer akan menegur dengan sopan. Selama pandemic Covid 19 manajer selalu memberitahukan dan menyarankan agar karyawan selalu menggunakan masker saat bekerja dan menjaga jarak ketika berbicara dengan sesama karyawan. Apabila gaya kepemimpinan bisa diterapkan dengan baik maka akan berdampak yang baik bagi karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [5]. Sedangkan penelitian lain menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan [8]

Sama halnya dengan motivasi yang merupakan dorongan yang dimiliki karyawan dalam meningkatkan kinerja. Motivasi adalah dorongan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi [9]. Motivasi dapat mendorong dan mempengaruhi karyawan untuk bekerja keras. Motivasi merupakan faktor yang penting bagi keberhasilan organisasi, karena setiap individu membutuhkan dorongan baik dari dalam maupun dari luar dirinya sehingga individu tersebut meningkatkan segala potensi yang dimiliki. PT Modern Plasindo Mutiara Medan terdapat kurangnya Motivasi, disebabkan karena tidak adanya penambahan imbalan terhadap karyawan yang memiliki kinerja yang baik karena gaji diberikan hanya sesuai dengan jam bekerja saja, sehingga tidak meningkatkan kinerja Karyawan. Minimnya perusahaan

mementoivasi karyawan dapat dapat juga dilihat dari, karyawan hanya diberikan system kerja kontrak dan harus bekerja minimal 15 tahun supaya dijadikan karyawan tetap hal ini tentunya bias menurunkan semangat kerja karyawan sehingga bias menurunkan kinerja dari karyawan yang ada di PT Modern Plasindo Mutiara Medan. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [10]. Sedangkan penelitian lain menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan [11]

Disiplin kerja di setiap organisasi menunjukkan sikap ketaatan dan hormat karyawan terhadap peraturan yang telah diterapkan oleh perusahaan. Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya [3]. Ketika peraturan yang telah ditetapkan perusahaan ditaati dan dijalankan, maka karyawan memiliki disiplin kerja yang baik dan sebaliknya ketika peraturan sering dilanggar dan tidak dilaksanakan maka karyawan memiliki disiplin kerja yang buruk. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan membuat kinerja karyawan yang baik juga. Disiplin kerja di organisasi memiliki tujuan untuk melanggar sikap tidak baik yang akan merugikan organisasi. PT Modern Plasindo Mutiara Medan menekankan disiplin kepada karyawannya. Dimana perusahaan menginginkan karyawan datang paling 15 menit dari jadwal yang sudah ditetapkan oleh perusahaan tiap shiftnya. Di perusahaan juga diberlakukan scan wajah pada setiap karyawan sebelum memasuki area perusahaan, hal itu diharapkan agar karyawan tidak bias menitipkan absen kepada orang lain ataupun digantikan oleh orang lain. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan [12]. Sedangkan penelitian lain menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan [12].

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan Judul ” **Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Modern Plasindo Modern Plasindo Mutiara Medan**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Modern Plasindo Mutiara Medan ?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Modern Plasindo Mutiara Medan ?
3. Apa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Modern Plasindo Mutiara Medan?
4. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Modern Plasindo Mutiara Medan ?

1.3 Ruang Lingkup

Adapun Ruang lingkup sebagai penelitian adalah sebagai berikut

1. Variabel Terikat (Y) : Kinerja Karyawan
2. Variabel Bebas (X) : Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Disiplin Kerja (X3)
3. Objek Penelitian : PT Modern Plasindo Mutiara Medan
4. Periode Pengamatan : Tahun 2020

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan Masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan PT Modern Plasindo Mutiara Medan.
2. Untuk Mengetahui disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Modern Plasindo Mutiara Medan
3. Untuk Mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Modern Plasindo Mutiara Medan
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi, disiplin, terhadap kinerja Karyawan PT Modern Plasindo Mutiara Medan

1.5 Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan-tujuan di atas, maka penelitian ini memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan referensi dan informasi bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian berhubungan dengan gaya kepemimpinan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Modern Plasindo Mutiara Medan

2. Manfaat Praktis

Untuk mengetahui sejauh mana Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja, berdampak pada kinerja Karyawan PT Modern Plasindo Mutiara Medan

1.6 Originalitas

Penelitian ini merupakan replikasi dari peneliti terdahulu yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Amandha Cipta Wisata bidang Tours dan Travel Pusat Jakarta [13].

Adapun perbedaan Penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah sebagai berikut :

1. Variabel penelitian terdahulu menggunakan variabel bebas Gaya Kepemimpinan dan Motivasi, sedangkan penelitian ini menambahkan satu variabel bebas disiplin. Disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya [14]. Alasan Peneliti menambahkan variabel disiplin kerja adalah Karena disiplin kerja sangat perlu untuk membantu karyawan bertanggung tanggung jawab lebih besar di waktu yang akan datang untuk mengurangi dan menghilangkan kebiasaan kerja yang jelek atau untuk mempelajari keterampilan baru.

2. Dari Segi Objek Penelitian

Penelitian sebelumnya melakukan penelitian pada PT Amandha Cipta Wisata Jakarta, sedangkan penelitian ini dilakukan pada PT Modern Plasindo Mutiara Medan.



UNIVERSITAS MIKROSKIL