

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya dalam organisasi memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Dalam pengembangan sumber daya manusia, kinerja seorang pegawai dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja karyawan itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan ini tidak hanya bermanfaat bagi perusahaan, tetapi juga bagi mencapai tingkat pengembangan karir karyawan yang lebih baik. Siahaan *et al.* (2016). Hasibuan (2017:21) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam perusahaan, dan sumberdaya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran berjalanya kegiatan dalam sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya sebuah perusahaan bisa ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia, untuk itu perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawannya sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja yang baik

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Hidayat (2018) menyatakan gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan. erta memotivasi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Thoha, (2017:49) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pemimpin untuk memengaruhi perilaku orang lain. Pendapat lain menurut Kartono (2018:62) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara bekerja dan bertingkah laku pemimpin dalam membimbing para bawahannya

untuk berbuat sesuatu. Hidayat *et al* (2019). Menurut Rivai (2016:42) mengatakan gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri yang dimiliki pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar apa yang menjadi tujuan organisasi dapat tercapai. Maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu hal sangat penting karena gaya kepemimpinan yang baik dan tepat bisa memaksimalkan kinerja karyawan guna menyelesaikan tugas-tugas serta mencapai tujuan maka dari itu gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja yang maksimal.

Menurut Kasmir (2016:76) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.. Menurut Kasmir (2016:208) faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah disiplin kerja. Hal tersebut disebabkan karena disiplin merupakan sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan yang telah diberlakukan oleh perusahaan. Disiplin kerja adalah Budaya Organisasi. Budaya Organisasi merupakan seperangkat nilai, asumsi-asumsi, dan standar perilaku yang berkembang dan diyakini secara internal (peningkatan efektivitas, efisiensi, dan integrasi) maupun menghadapi masalah-masalah eksternal Dewi (2019). Jika suatu organisasi memiliki budaya organisasi yang kuat dan baik, maka akan terbentuk pula kebiasaan yang baik karyawan yang sesuai dengan budaya yang berlaku di perusahaan. Sangat jelas bahwa budaya organisasi akan dapat membentuk tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi

Menurut Sidanti (2015:48) Disiplin kerja adalah sikap yang diperlukan dan mendapat perhatian pada setiap pekerjaan yang dilakukan oleh semua orang usaha untuk meningkatkan kinerja demi mencapai tujuan organisasi. Disiplin kerja sangatlah penting dalam suatu organisasi dalam menjalankan tugas-tugasnya untuk mewujudkan tujuan organisasi tersebut. Disiplin kerja dapat

mengatur karyawan untuk menaati segala norma, kaidah dan peraturan yang berlaku dalam organisasi. Tujuan dari disiplin kerja ini upaya memperlancar seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya untuk pencapaian tujuan organisasi tepat waktu, tepat sasaran serta efektif dan efisien.

Disiplin kerja sebagai sesuatu sikap terhadap peraturan perusahaan dalam rangka pelaksanaan kerjanya, maka disiplin kerja dikatakan baik bila karyawan mengikuti dengan sukarela aturan atasannya dan berbagai peraturan perusahaan. Jadi bisa dikatakan disiplin ketika karyawan itu sadar dan bersedia menaati peraturan dan mampu menyelesaikan tugas dan semua tanggung jawabnya dengan baik. Kedisiplinan harus dilaksanakan dalam setiap perusahaan. Tanpa disiplin karyawan yang tinggi, maka perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuannya. Tujuan dari disiplin sendiri yakni agar seseorang dapat memelihara dirinya terhadap peraturan – peraturan perusahaan dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan berikut data rekapitulasi kedisiplinan karyawan PT. Skyline Jaya tahun 2019 sampai dengan tahun 2021

Tabel 1.1

Rekapitulasi Kedisiplinan Karyawan PT. Skyline Jaya Tahun 2022

No.	Bulan	Total Karyawan	Keterangan				
			Izin	Terlambat	Sakit	Cuti	Alpha
1	Januari	104	10	20	6	6	4
2	Februari	104	4	14	4	8	6
3	Maret	104	4	15	2	4	8
4	April	104	6	11	8	2	2
5	Mei	104	2	9	2	2	2
6	Juni	104	8	13	10	6	6
7	Juli	104	4	13	4	8	2
8	Agustus	104	6	11	4	8	2
9	September	104	2	12	8	4	2
10	Oktober	104	4	13	2	2	8
11	November	104	10	14	6	2	10
12	Desember	104	4	18	4	10	10
Total			64	163	60	62	62

Sumber : HRD PT.Skyline Jaya (2022)

Berdasarkan tabel 1.1 data rekapitulasi kedisiplinan PT. Skyline Jaya tahun 2021 menunjukkan bahwa dari total karyawan 104 orang, dari total keseluruhan karyawan dalam satu tahun yang melakukan izin sebanyak 64 orang, sedangkan yang melakukan keterlambatan sebanyak 163 orang, yang sakit sebanyak 60 orang, yang mengambil cuti sebanyak 62 karyawan dan karyawan yang melakukan alpha sebanyak 62 orang. Kesimpulan dari data diatas dan fenomena yang terjadi adalah kedisiplinan karyawan PT. Skyline Jaya masih kurang dibuktikan dengan tingginya angka karyawan yang terlambat kerja.

Selain absensi berdasarkan wawancara dengan HRD PT Skyline Jaya pada tanggal 25 Januari 2023 menyatakan bahwa masih ada karyawan yang tidak mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku pada perusahaan, sehingga mengakibatkan kinerja karyawan mengalami penurunan. Sehingga dengan menurunnya kinerja karyawan maka perusahaan harus

menerapkan kedisiplinan karyawan, yakni dengan mematuhi segala peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi. Adapun peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin adalah : peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat, peraturan dasar melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain, serta peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain pekerjaan motivasi. Menurut Maslow (2015) menyebutkan bahwa terdapat 5 kebutuhan sebagai hierarki yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan untuk aktualisasi diri. Seorang manajer seharusnya bisa memberikan motivasi untuk mencapai tiap tingkatan yang dibutuhkan oleh karyawannya, sehingga para karyawannya mampu termotivasi untuk melakukan tugasnya dengan lebih baik. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teori dari Abraham Maslow dikarenakan teori ini memberikan informasi bahwa kebutuhan manusia itu banyak dan bobotnya bertingkat - tingkat juga, dan juga manajer akan lebih mudah dalam memberikan alat motivasi yang paling sesuai untuk bisa membuat semangat karyawannya.. Hal tersebut dipertegas juga dengan pendapat Hartatik (2018) bahwa motivasi kerja yang tinggi bagi karyawan akan meningkatkan produktivitas perusahaan yang akan memudahkan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja juga menjadi salah satu faktor penentu dalam memengaruhi kinerja karyawan. Disiplin karyawan yang baik akan mendukung tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang akan menghalangi dan memperlambat. Jika seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik jika dia tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaan itu tidak memuaskan. Melihat pentingnya pegawai dalam organisasi, karyawan membutuhkan perhatian yang lebih serius terhadap tugas-tugas yang dikerjakan agar tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih keras dalam

melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak memiliki semangat kerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Harwiki, 2016)

Tabel 1.2
Data Motivasi Karyawan PT. Skyline Jaya Tahun 2022

No	Uraian	Keterangan
1	Kebutuhan Fisiologis	Gaji, Tunjangan, Intensif
2	Kebutuhan Rasa Aman	<i>Security</i> , Jaminan Kecelakaan Kerja
3	Kebutuhan Sosial	<i>Team work, Family gathering</i>
4	Kebutuhan Penghargaan	Penghargaan Karyawan Teladan
5	Kebutuhan Aktualisasi Diri	Promosi Jabatan

Sumber : PT. Skyline Jaya (2022)

Pada aspek motivasi ini berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 28 November 2022 dengan beberapa karyawan yang berjumlah 5 orang menyatakan bahwa PT. Skyline Jaya gaji pokok yang diterima karyawan setiap bulannya belum mencapai standart UMK yang ditetapkan kabupaten, selain gaji yang diterima ada juga intensif bagi karyawan yang masuk dalam satu bulan tanpa ada telat. Penghargaan karyawan teladan diberikan setahun sekali karyawan yang terpilih akan mendapat bonus tambahan dan seperangkat bahan kebutuhan pokok.

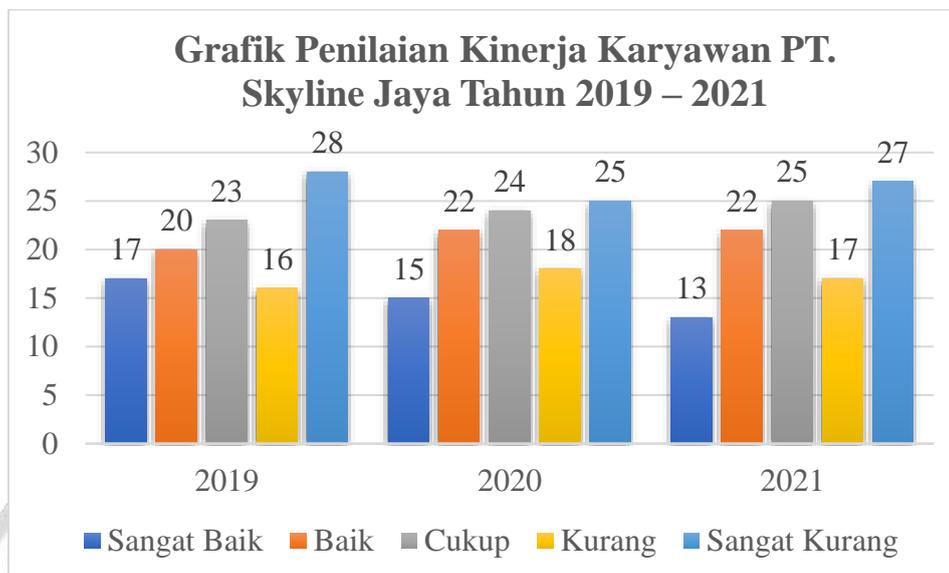
Kinerja dalam organisasi, merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah sangat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan atau instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

PT. Skyline Jaya merupakan salah satu perusahaan *furniture* dibidang kayu yang memproduksi barang berupa mebel. Dengan persaingan yang semakin ketat ini menjadikan PT. Skyline Jaya Industri harus bisa menyesuaikan diri agar dapat bersaing di pangsa pasar, maka perusahaan membutuhkan karyawan yang cakap dan berkualitas yang dapat memberi dukungan bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan, serta memiliki mental yang baik, mempunyai semangat kerja yang tinggi sehingga dapat memanfaatkan dan mengendalikan sumber daya lainnya.

Menurut Hasibuan (2016:94), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Sedarmayanti (2016:260) bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. Dari hasil evaluasi kinerja pegawai dapat diketahui apakah seorang pegawai dapat bekerja dengan baik atau tidak yang dilihat dari kategori penilaian yang dibandingkan antara tolak ukur penilaian kinerja organisasi dengan kinerja pegawai.

Penilaian kinerja pada PT. Skyline Jaya dilakukan setahun sekali, ada beberapa indikator penilaian yang dilakukan oleh perusahaan diantaranya kedisiplinan karyawan, keterampilan kerja, kualitas kerja, tanggung jawab peran dan kerja sama tim. Berikut ini adalah hasilpenilaian kinerja karyawan pada tahun 2019 - 2021 di PT. Skyline Jaya yang dapat dilihat di grafik 1.1

Gambar 1.1 Grafik Penilaian Kinerja Karyawan PT. Skyline Jaya Tahun 2019 – 2021



Sumber : PT. Skyline Jaya 2022

Berdasarkan data pada Gambar 1.1 dapat dilihat hasil penilaian kinerja karyawan PT. Skyline Jaya yang mendapat nilai sangat baik mengalami penurunan di setiap tahunnya, pada tahun 2019 sebanyak 17 karyawan mendapat nilai sangat baik, tahun 2020 mengalami penurunan sebanyak 15 karyawan mendapat nilai sangat baik dan pada tahun 2021 mengalami penurunan sebanyak 7 karyawan mendapat nilai sangat baik. Sedangkan pada penilaian kinerja karyawan yang mendapat nilai sangat kurang mengalami peningkatan setiap tahunnya, pada tahun 2019 sebanyak 28 karyawan mendapat nilai sangat kurang, tahun 2020 sebanyak 25 karyawan mendapat nilai sangat kurang, dan pada tahun 2021 sebanyak 27 karyawan mendapat nilai sangat kurang. Semakin banyaknya karyawan yang mendapat nilai sangat kurang pada penilaian kerja setiap tahunnya, maka perlu dilakukannya penelitian mengenai kinerja karyawan agar kinerja karyawan PT. Skyline Jaya tidak semakin menurun.

Berdasarkan permasalahan di atas dapat dijadikan sebagai persoalan dalam penelitian ini. Peneliti tertarik untuk mencoba mengkaji “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi, Terhadap Kinerja Karyawan PT. Skyline Jaya”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diurikan di atas, maka dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT.Skyline Jaya?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT. Skyline Jaya?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT. Skyline Jaya?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di PT. Skyline Jaya.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Skyline Jaya.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di PT. Skyline Jaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi PT. Skyline Jaya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja dari karyawan.

2. Bagi Akademis

Dapat mengetahui dan memecahkan permasalahan mengenai pengaruh yang terjadi antara gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan ilmu mengenai kinerja yang terjadi dalam perusahaan sebagai referensi dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya bagi peneliti selanjut