

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Meningkatkan performa perusahaan telah menjadi perhatian utama bagi organisasi yang ingin bersaing di era globalisasi saat ini. Salah satu faktor kunci yang memiliki dampak signifikan pada performa perusahaan adalah manajemen sumber daya manusia (SDM) dan kebahagiaan karyawan. Dalam konteks ini, penting untuk mengembangkan strategi optimalisasi, mengingat organisasi perlu secara efisien mengelola dan memanfaatkan SDM mereka, sambil memastikan bahwa karyawan merasa puas dengan lingkungan kerja mereka. Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Mereka adalah individu yang membawa pengetahuan yang berharga, keterampilan teknis, dan pemahaman yang mendalam tentang operasi organisasi. Karyawan juga membawa aspek emosional dan motivasi pribadi yang dapat memengaruhi kualitas kerja mereka.

Kepuasan kerja karyawan memiliki peran krusial dalam mencapai tingkat kinerja yang optimal. Saat karyawan merasa dihargai, didukung, dan diberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, mereka cenderung menjadi lebih produktif dan memberikan kontribusi positif kepada tujuan perusahaan. Oleh karena itu, organisasi perlu melakukan investasi untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memberikan kepuasan kepada karyawan, dan memastikan bahwa elemen-elemen ini tetap menjadi fokus dalam manajemen sumber daya manusia. Dengan pendekatan yang lebih rinci terhadap manajemen sumber daya manusia dan kebahagiaan karyawan, perusahaan dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi dan lebih bersaing di era globalisasi saat ini.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang memiliki peran penting dalam suatu organisasi. Setiap perusahaan maupun organisasi membutuhkan sumber daya manusia dalam melibatkan proses kegiatan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan. Ukuran yang diperlukan dalam penilaian kinerja adalah kerja

sama dimana kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain kemudian inisiatif serta kualitas kerja yang dihasilkan. Sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, sehingga upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan perusahaan (Mangkunegara, 2016).

Kepemimpinan adalah suatu tindakan yang mempengaruhi orang lain atau bawahannya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Motivasi adalah salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri (Shakespeare, 2014). Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui seberapa pengaruhnya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Karyawan dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruhnya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

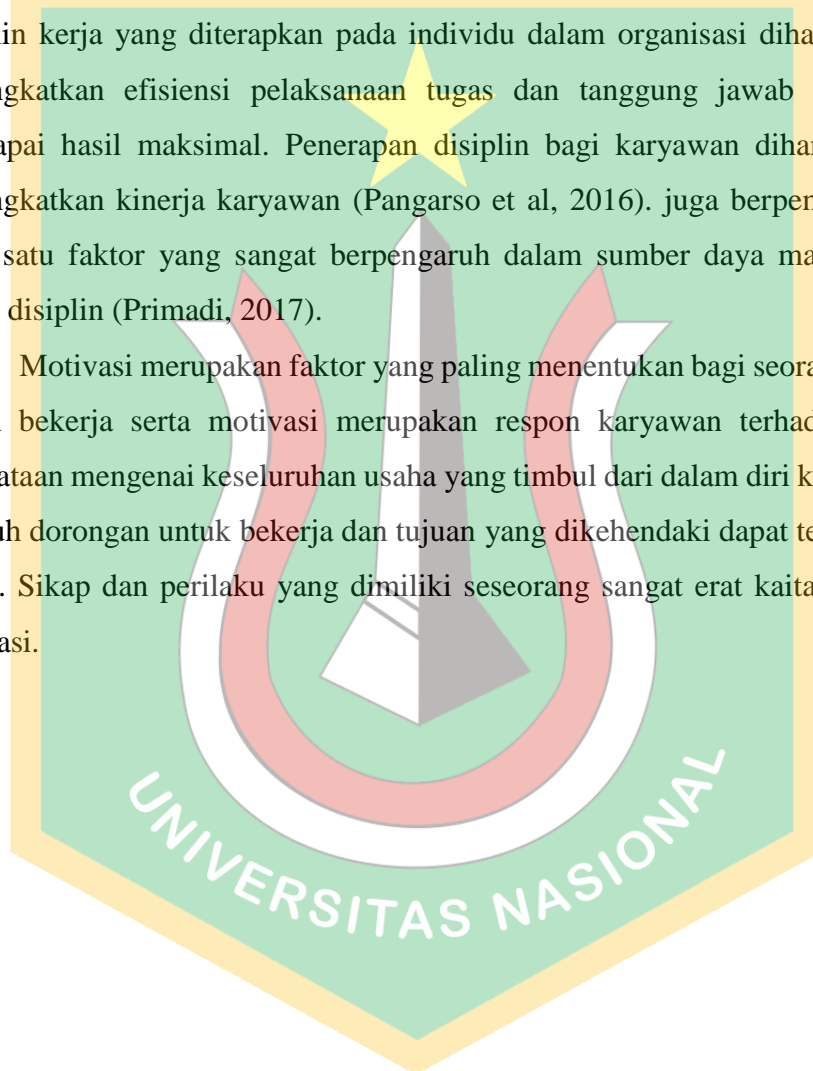
Kinerja dalam perusahaan adalah penentu keberhasilan atau kegagalan tujuan inti yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja individu seorang karyawan bervariasi karena mereka memiliki berbagai tingkat kompetensi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, langkah-langkah seperti memberikan motivasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, menerapkan disiplin kerja, dan memiliki pemimpin yang efektif dapat diambil untuk mendorong mereka bekerja dengan lebih produktif dalam menjalankan tanggung jawab mereka.

Isyandi (2004) dalam Sari (2014) mendefinisikan beberapa pendapat bahwa kepemimpinan adalah sesuatu yang melekat pada diri si pemimpin dan oleh karenanya kepemimpinan itu dikaitkan dengan sifat pembawaan (traits), kepribadian (personality), kemampuan (ability) dan kesanggupan (capability) yang kesemuanya itu mengarah kepada ciri - ciri atau sifat - sifat tertentu. Sari (2014) mengatakan bahwa pemimpin yang efektif harus mampu menghadapi tujuan – tujuan individu, kelompok dan organisasi. Dalam sebuah perusahaan atau organisasi terdapat penerapan gaya oleh seorang pemimpin terhadap tuntutan situasi. Kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang dapat menjadi

pemimpin melalui aktivitas terus menerus sehingga aktivitas tersebut dapat mempengaruhi yang dipimpinnya dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Riyadi, 2011).

Disiplin merupakan tindakan yang diambil oleh manajemen untuk mendorong karyawan atau anggota organisasi mereka agar mematuhi peraturan. Dalam penerapannya, disiplin biasanya menekankan pada kesadaran individu untuk mematuhi peraturan yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Disiplin kerja yang diterapkan pada individu dalam organisasi diharapkan dapat meningkatkan efisiensi pelaksanaan tugas dan tanggung jawab mereka agar mencapai hasil maksimal. Penerapan disiplin bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan (Pangarso et al, 2016). juga berpendapat bahwa salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor disiplin (Primadi, 2017).

Motivasi merupakan faktor yang paling menentukan bagi seorang karyawan dalam bekerja serta motivasi merupakan respon karyawan terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri karyawan agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki dapat tercapai (Potu, 2013). Sikap dan perilaku yang dimiliki seseorang sangat erat kaitannya dengan motivasi.



Tabel 1.1
Kinerja Karyawan PT. Kara Santan Pertama

No	Aspek Penilaian	Target	Tahun			
			2019	2020	2021	2022
1	Menyelesaikan pekerjaan sesuai SOP perusahaan	100%	90%	87%	90%	91%
2	Menyelesaikan pekerjaan sesuai kualitas kerja yang telah ditetapkan	100%	87%	85%	89%	90%
3	Mempunyai kemampuan kerja sama secara baik didalam suatu pekerjaan	100%	90%	89%	87%	90%
4	Memberikan kontribusi kepada tim	100%	89%	85%	88%	90%
5	Memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi	100%	80%	85%	82%	89%
Jumlah		100%	87%	86%	87%	94%

Sumber data : PT. Kara Santan Pertama

Kinerja Karyawan PT. Kara Santan Pertama Menunjukkan fluktuasi dari tahun 2019 hingga 2022 dan belum mencapai target kinerja 100%. Ini terlihat dari aspek penelitian dari tahun 2019 hingga tahun 2022, yang hanya mencapai 87%, 86%, 87% dan 94% dari target kinerja

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kara Santan Pertama?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kara Santan Pertama?

3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kara Santan Pertama?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, maka Tujuan Penelitian dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kara Santan Pertama
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kara Santan Pertama
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kara Santan Pertama

D. Manfaat penelitian

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, maka Manfaat penelitian dari penelitian ini adalah:

1. Bagi PT. Kara Santan Pertama
Diharapkan menjadi masukan dan pertimbangan mengenai rencana atau tujuan-tujuan selanjutnya yang hendak dicapai serta menambahkan semangat bekerja untuk karyawannya sehingga kinerja karyawan akan meningkat dan mudah untuk mencapai tujuan perusahaan.
2. Bagi mahasiswa
Dari pengetahuan yang diperoleh diharapkan mahasiswa mendapatkan ilmu yang bertambah dan bermanfaat untuk masa yang akan datang serta menjadi bahan untuk penelitian selanjutnya.