

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebuah organisasi dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuannya memiliki beberapa faktor yang saling terikat dan berpengaruh. Salah satu faktor tersebut yang sangat penting yang digunakan untuk menggerakkan faktor lainnya yaitu sumber daya manusia. Oleh karena itu organisasi dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia sendiri sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor lainnya seperti modal. Karena pengelolaan sumber daya manusia sendiri untuk mendapatkan pegawai-pegawai yang handal dan mampu melaksanakan tugasnya secara benar dan tanggung jawab yang dapat meningkatkan efektifitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan.

Menurut Wirawan (2015:1), sumber daya manusia penting karena berperan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Di dalam pengelolaan SDM, apabila individu dalam organisasi yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka organisasi tetap berjalan efektif. Beberapa kegiatan pengelolaan SDM misalnya pengadaan, penilaian, perlindungan, memotivasi pegawai, memberdayakan pegawai, peningkatan disiplin, bimbingan, dll. Pengelolaan dan pengoptimalan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai. Organisasi harus mempunyai pegawai mempunyai kinerja yang baik. Dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja pegawai.

Kinerja adalah suatu kualitas hasil kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya selama waktu tertentu, melalui proses kerja yang sesuai standar perusahaan. Kinerja pegawai memiliki peran penting dalam menemukan keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Enno Aldea Amanda, 2017). Menurut Torang (2015:74) kinerja



adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau sekelompok individu dalam organisasi untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Kinerja pegawai dapat dikatakan tinggi dan berkualitas jika pegawai tersebut cakap, mampu, terampil, bermoral baik dan mempunyai kedisiplinan yang tinggi. Seorang pegawai bisa merasa bangga dan mempunyai kepuasan tersendiri dengan prestasi yang diperoleh dari pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh perusahaan. Dengan demikian keberhasilan suatu perusahaan ditentukan dari bagaimana kinerja pegawai yang ada didalam organisasi.

PT. Frisian Flag Indonesia ialah industri pengolahan susu di indonesia dalam naungan lisensi royal friesland campina Belanda. PT. Frisian Flag Indonesia berkomitmen memproduksi susu dengan katagori terbaik, bernutrisi tinggi serta memberikan harga terjangkau. Perusahaan menerapkan servis memuaskan bagi konsumen serta mitra kerjanya kuru n waktu 90 tahun. Mengawali bisnisnya di tahun 1992 dikenal "*friesche vlag*" atau lebih dikenal menggunakan nama Susu Bendera yang di impor oleh cooperative condens fabriek friesland di Belanda kemudian beralih nama menjadi royal friesland foods. PT. Frisian Flag Indonesia memproduksi susu bernutrisi dengan merek Frisian Flag, Friso, Susu Bendera, dan Omela untuk anak – anak dan keluarga. PT. Frisian Flag mempekerjakan lebih dari 2000 karyawan di seluruh Indonesia dan memiliki 2 fasilitas produksi pasar rebo dan ciracas Jakarta Timur yang memproduksi berbagai produk susu untuk memenuhi gizi keluarga Indonesia.

Tabel 1.1

Data Laporan Kinerja Karyawan PT Frisian Flag Indonesia Cab Ciracas

No	Indikator	Target	Tahun		
			2019	2020	2021
1	Kualitas	100%	84%	87%	90%
2	Kuantitas	100%	79%	85%	88%
3	Ketepatan waktu	100%	85%	88%	90%
4	Efektivitas	100%	82%	85%	87%
5	Kemandirian	100%	79%	87%	89%
Rata-rata		100%	82%	86%	89%

Sumber: PT. Frisian Flag Cabang Ciracas 2022

Dari tabel laporan di atas terlihat bahwa hasil kinerja karyawan dalam membina dan mengkoordinasi kegiatan sumber daya manusia mengalami kenaikan dilihat selama periode 2019-2021. Menurut Siagian (2019), kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja, budaya organisasi dan faktor-faktor lainnya. Dari beberapa faktor di atas, hal yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya adalah kepemimpinan transformasional, motivasi intrinsik, dan disiplin kerja yang dinilai sangat menentukan kinerja pegawai.

Seorang pemimpin yang baik adalah mampu memanfaatkan seluruh sumber daya manusianya, sehingga kepemimpinan merupakan bagian penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan. Kinerja karyawan adalah salah satu aspek penting yang wajib diperhatikan oleh organisasi, karena kinerja karyawan menuntun organisasi untuk mencapai tujuannya. Feea (2013:24) menyatakan bahwa Baik buruknya kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, beberapa di antaranya akan dibahas dalam penelitian ini seperti kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kegiatan mempengaruhi orang-orang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang mereka inginkan. Yustiono (2004:1) Kepemimpinan dapat terjadi dimana saja, asalkan seseorang menunjukkan kemampuannya mempengaruhi perilaku orang lain ke arah tercapainya suatu tujuan tertentu.

Kepemimpinan merupakan proses aktivitas mulai dari proses perencanaan sampai dengan pengawasan. Francisco et al. (2005), melakukan studi tentang

perubahan orientasi kepemimpinan dalam kaitannya dengan kinerja karyawan. Dalam penelitiannya dinyatakan perubahan orientasi pemimpin, yakni; melakukan transformasi nilai-nilai, menyebabkan adanya peningkatan kinerja karyawan. Gilley et al. (2009) menyatakan, kepemimpinan yang efektif dalam perubahan organisasi menyebabkan adanya peningkatan kinerja karyawan. Gaya yang diterapkan di dalam memimpin organisasi sangat berpengaruh terhadap hasil kerja.

Pemimpin sangat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Vadeveloo et al. (2009) menyatakan, efektivitas pemimpin dalam melakukan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Balthazard et al. (2009), menyatakan kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dalam pengambilan keputusan team yang menyebabkan peningkatan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan pada karyawan dengan objek pemimpin Manajemen yang ideal, mereka cenderung mengidentifikasi pemimpin transformasional. Karyawan menilai pemimpin transformasional lebih memuaskan dan memotivasi mereka dalam menjalankan komitmen organisasi, serta sebagai pemimpin yang efektif (Judge and Bono, 2000). Menurut Sudjinawati (2008) kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mentransformasikan informasi langsung kepada karyawan dalam meningkatkan kinerja dan motivasi untuk pencapaian visi dan misi organisasi.

Motivasi yang paling kuat adalah motivasi intrinsik dimana motivasi tertanam langsung di dalam diri seorang karyawan. Melalui motivasi intrinsik membuat karyawan sadar akan tanggung jawab dan pekerjaannya yang lebih baik dan terdorong untuk semangat menyelesaikan dengan baik pekerjaannya. Hasil kerja karena kesadaran menciptakan kinerja yang baik dan karyawan akan sadar bahwa dengan memiliki kinerja yang baik, ia akan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Hal ini sesuai dengan penelitian lainnya yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan (Akbar & Noermijati, 2013).

Dalam penelitian Evi Ika Kurnia Sari, disebutkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga pada penelitiannya variabel disiplin mempengaruhi variabel kinerja karyawan, dalam temuannya disebutkan bahwa disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja dimana karyawan merasa adanya pengawasan dan pemberlakuan kebiasaan yang membuat karyawan bekerja dalam system dengan aturan yang mendukungnya. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja.

Ardana, Mujiati, & Utama (2011, p.134) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap bertindak positif yang dilakukan individu seperti menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku pada organisasi, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan menerima setiap konsekuensi yang dilakukan. Turangan, Reynold, Sifrid & Maria (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor sikap dalam bertindak yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Disiplin yang baik yakni menunjukkan bagaimana seseorang bertanggung terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh Azwar (2015) serta Pramana dan Sudharma (2013) yang menghasilkan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah dengan menciptakan disiplin kerja yang baik dengan pemberian motivasi yang tepat. Olehnya dibutuhkan sumber daya manusia yang terampil dan proaktif untuk mendukung faktor tersebut. Dalam manajemen sumber daya manusia sangatlah penting bagi perusahaan / instansi dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif demi tercapainya tujuan perusahaan / instansi. Hal ini perlu, mengingat sumber daya manusia merupakan elemen penentu dalam tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti memilih judul “Pengaruh

Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Frisian Flag Cabang Ciracas”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka dapat ditarik rumusan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Frisian Flag Cabang Ciracas?
2. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Frisian Flag Cabang Ciracas?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Frisian Flag Cabang Ciracas?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap Kinerja karyawan pada PT Frisian Flag cabang Ciracas
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT Frisian Flag Cabang Ciracas
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Frisian Flag Ciracas

2. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat menambah hasanah ilmu pengetahuan tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, serta dapat menjadi bahan acuan bagi perusahaan untuk evaluasi.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian bagi penstudi msdm. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat digunakan untuk menambah pengetahuan dan dipakai sebagai dasar untuk penelitian lebih lanjut, dimana celah atau kekurangan dalam penelitian ini, bisa menciptakan penyempurnaan dan pembaharuan di penelitian selanjutnya.