

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam berbagai bidang, khususnya dalam kehidupan berorganisasi, komponen manusia menjadi perhatian utama yang mendesak dalam setiap gerakan di dalamnya. Seperti yang mungkin kita sadari, setiap organisasi memiliki SDM yang merupakan sumber daya yang signifikan untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa SDM yang hebat, organisasi tidak akan berjalan dan SDM merupakan aset utama yang luar biasa, tidak dapat ditiru, misalnya memiliki akal, perasaan, keinginan, kapasitas, kemampuan, informasi dan pekerjaan. Kemampuan potensial ini memengaruhi upaya organisasi untuk mencapai tujuannya. SDM adalah individu yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas, dan usahanya pada perusahaan, dengan harapan bahwa suatu saat yang akan datang perusahaan akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup usaha dari perusahaannya dan menginginkan terciptanya kinerja yang baik.

Afandi (2018:83) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh seseorang atau perkumpulan dalam organisasi sesuai dengan kewajibannya untuk mencapai tujuan organisasi secara hukum, dengan tidak mengabaikan hukum yang berlaku dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Noor (2013 : 272) menyatakan bahwa kinerja atau pelaksanaan pekerjaan seorang pekerja pada dasarnya merupakan akibat dari pekerjaan seorang pekerja selama periode tertentu dibandingkan dengan hasil yang potensial, misalnya prinsip, target/sasaran atau pelaksanaan adalah hasil yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan ukuran yang berlaku bagi pekerjaan yang bersangkutan.

Fenomena penurunan kinerja umum terjadi di hampir semua organisasi atau perusahaan, hal tersebut tentu saja menjadi tanggung jawab perusahaan yang mungkin sikap pemimpinnya masih kurang baik atau bahkan tidak baik. Sehingga arahan yang diberikan kepada bawahan menjadi kurang maksimal dan kinerja karyawan pun menurun dan berdampak pada tidak tercapainya target kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Martoyo (2014:127) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah tindakan umum untuk mempengaruhi individu agar perlu bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Gaya kepemimpinan ialah seperangkat aturan yang bertujuan individu ketika mencoba untuk mempengaruhi cara berperilaku orang lain. Gaya kepemimpinan mempengaruhi kemajuan seorang pionir, yang mempengaruhi cara berperilaku bawahan. Manajemen perusahaan harus mendorong pegawai dan membuat lingkungan kerja disiplin yang nyaman untuk kinerja tinggi. Selanjutnya, pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinan mereka.

Selain gaya kepemimpinan, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor disiplin kerja, disiplin kerja suatu organisasi atau perusahaan itu sendiri untuk memastikan bahwa karyawan mematuhi semua peraturan dan norma yang ditetapkan oleh perusahaan, membantu karyawan bekerja secara disiplin dan efektif. Hal ini dimaksudkan untuk memastikan bahwa karyawan bekerja secara disiplin dan mandiri. Rivai & Sagala (2013:825) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh atasan untuk berkomunikasi dengan bawahan sehingga mereka akan mengubah cara berperilaku dan meningkatkan kesadaran serta kesiapan seseorang untuk tunduk pada setiap standar dan praktik normal yang berlaku dalam suatu organisasi.

Selain itu kepuasan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan Kerja adalah Penggerak Karyawan yang Memicu dan Mengendalikan Perilaku. Kepuasan kerja akan mempengaruhi efisiensi dan sebagai ciri tanggung jawab manajer adalah menyalurkan kepuasan kerja menuju tujuan organisasi. Menurut Yuwono yang dikutip Spector dalam Badriyah (2015:241) kepuasan kerja dianggap sebagai kecenderungan umum tentang pekerjaan atau juga sebagai hubungan konstelasi dari sikap tentang berbagai sudut pandang (facet) pekerjaan. Sentimen ini berkisar dari lebih suka atau puas dengan pekerjaan mereka atau benci atau kecewa dengan pekerjaan mereka.

Salah satu permasalahan yang dapat diidentifikasi dari hasil target pertahun perusahaan, dapat penulis sajikan seperti tabel dibawah ini.

**Tabel 1. 1 Rekapitulasi hasil penilaian kinerja karyawan PT. Advantage SCM Lampung**

Bobot	Predikat	2018		2019		2020	
		Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%
<32	Buruk	13	6,5	15	7,5	22	11
33-48	Kurang	25	12,5	20	10	20	10
49-64	Cukup	55	27,5	55	27,5	55	27,5
65-80	Baik	80	40	85	42,5	80	40
81-100	Sangat Baik	27	13,5	25	12,5	23	11,5
Jumlah Karyawan		200	100	200	100	200	100

Sumber : PT. Advantage SCM Lampung

Terlihat pada Tabel 1.1 bahwa penilaian kinerja hingga tahun 2020 semakin berkurang. Jumlah tenaga kerja dengan predikat baik dan bagus umumnya berkurang dari tahun 2018, dan pada kenyataannya jumlah karyawan dengan predikat cukup dan kurang umumnya bertambah. Pada tahun 2020, karyawan berpredikat Baik sebesar 40% dan sangat baik sebesar 11,5%. Sementara itu, tingkat karyawan dengan predikat cukup adalah 27,6% dan kurang adalah 10%, dan buruk 11%.

Pada PT. Advantage SCM Lampung terdapat masalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan seorang atasan seharusnya sangat mempengaruhi keadaan kerja, yang akan berhubungan dengan bagaimana pemimpin mengakui gaya kepemimpinan, terlepas dari apakah mereka menyukainya. Dari satu sudut pandang, gaya kepemimpinan tertentu dianggap dapat menyebabkan perluasan dalam pelaksanaan, tetapi sekali lagi dapat menyebabkan penurunan dalam kinerja. Suatu perilaku seseorang individu ketika melakukan kegiatan pengarahan suatu group ke arah pencapaian tertentu. Teori gaya kepemimpinan menurut study Ohio State University dalam (Thoha, 2012:279).

Disiplin kerja yang diindikasikan dengan kehadiran pegawai di tempat kerja yang kurang sesuai dengan waktu yang ditentukan untuk masa kerja yang

kemungkinan akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Begitu pula jika ada pegawai yang terlambat atau melanggar peraturan yang sudah ditentukan oleh perusahaan akan di jatuhkan hukuman teguran lisan, tertulis dan pernyataan pemecatan.

Kepuasan kerja karyawan dalam menunjang kinerjanya adalah fenomena yang hampir seluruhnya berpendapat bahwa kepuasan kerja mengenai promosi adalah hal yang membuat para karyawan bekerja dengan baik dan maksimal selain itu kepuasan kerja lainnya yang membuat para karyawan tersebut bekerja dengan maksimal yaitu bonus atau reward, tanggung jawab pekerjaan, kebutuhan pribadi dan keluarga.

Mengingat kemampuan dan perilaku di sini, disiplin kerja dan kepuasan kerja setiap karyawan berbeda. Hal ini tercermin dari pengaruh gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh perusahaan, yang menuntut peningkatan kinerja karyawan.

Sesuai dengan penjelasan latar belakang permasalahan pada PT. Advantage SCM Lampung diatas, Oleh karena itu, penulis tertarik mengangkat judul dalam penelitian ini “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ADVANTAGE SCM LAMPUNG”

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pernyataan penelitian sebagai berikut:

- 1) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Advantage SCM Lampung?
- 2) Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Advantage SCM Lampung?
- 3) Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Advantage SCM Lampung?

### **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah pada sub bab sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Tujuan penelitian
  - a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Advantage SCM Lampung
  - b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Advantage SCM Lampung
  - c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Advantage SCM Lampung

- 2) Manfaat Penelitian

- a. Manfaat Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi karyawan PT Advantage SCM Lampung sebagai bahan pertimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia terutama tentang pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja terhadap prestasi kerja.

- b. Manfaat Akademisi

Manfaat akademis penelitian ini nantinya akan menjadi media referensi bagi peneliti lain yang menggunakan konsep dan landasan penelitian yang sama, serta sebagai pedoman dalam menyusun kebijakan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

- c. Manfaat Praktisi

Penelitian ini diharapkan dapat memperdalam pemahaman penulis tentang manajemen khususnya praktik sumber daya manusia, menambah pengalaman dalam menganalisis dan memecahkan kasus masalah di bidang sumber daya manusia, memperluas variabel-variabel di bidang sumber daya manusia, dan memberikan manfaat. PT. Advantage SCM Lampung.