

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan zaman saat ini mengharuskan kelembagaan ataupun institusi untuk bekerja lebih efisien dan efektif, tentunya. Saat ini faktor pendukung kesuksesan bagi sebuah badan usaha ataupun institusi tidak hanya pada modal besar ataupun teknologi yang canggih saja. Untuk memperoleh kontribusi yang optimal, badan usaha harus memperhatikan faktor yang berperan penting yakni Sumber daya manusia. Selain faktor yang juga berperan penting, sumber daya manusia tergolong ke dalam faktor pendukung kesuksesan badan usaha ataupun institusi. Oleh karena itu wajib dilindungi dan dikelola dimana akhirnya mampu memberikan kontribusi bagi badan usaha ataupun institusi. Implementasi yang amat baik dari teknik dan metode canggih, kesuksesan badan usaha sulit terwujud jika tidak memperhatikan sumber daya manusia secara tepat dan juga optimal. Dilihat dari kepentingan sebagai sumberdaya manusia ini tentunya diperlukan agar tujuan badan usahanya bisa diraih, setiap badan usaha ataupun lembaga harus memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawannya untuk melakukan peningkatan terhadap efisiensi kerja. (Mangkunegara, 2011) dimaknakan sebagai mutu serta jumlah dari hasil kerja yang diraih oleh seorang karyawan selama ia menjalankan seluruh pekerjaannya yang selaras dengan tugas yang diberikan.

Demi tercapainya kualitas kerja yang baik maka diperlukan dukungan dari kinerja para karyawannya. Sebagaimana penuturan (Prawirosentono, 2008) “Kinerja ataupun dalam bahasa inggris ialah performace, dengan kata lain, hasil kerja yang bisa dicapai oleh individu ataupun kelompok individu dalam suatu kelembagaan selaras dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing agar secara sah bisa mencapai tujuan kelembagaan yang bersangkutan selaras dengan peraturan perundang-undangan tanpa melanggar hukum, serta moral dan etika.”

Dalam sebuah badan usaha ataupun institusi tidak hanya kinerja yang perlu diperhatikan tetapi peran pimpinan dalam menerapkan gaya kepemimpinan juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Gaya kepemimpinan adalah gaya

atau corak kepemimpinan yang dibawakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya (Wursanto, 2005). Sementara itu, pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain (Hersey, 2004:29).

Peranan pemimpin sangatlah besar bagi keberhasilan dalam mencapai tujuan. Namun tidak dapat dipungkiri bawahan mereka juga memiliki peranan yang tidak kalah penting, karena bawahan inilah yang akan menjalankan dan melaksanakan gagasan pimpinan yang tertuang dalam setiap keputusan. Baik tidaknya bawahan melaksanakan tugas mereka tergantung dari pimpinan itu sendiri. Bagaimana seorang pemimpin memberikan pengaruh dan motivasi untuk mempengaruhi para bawahannya melakukan berbagai tindakan sesuai dengan yang diharapkan. Maka dari itu, pimpinan sangat perlu memperhatikan dan memberikan motivasi kerja dalam proses kegiatan bekerja.

Motivasi Kerja merupakan faktor yang juga tidak boleh diabaikan di dalam dunia pekerjaan. Menurut Siagian (2002) mengatakan bahwa dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi, aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para pemimpin yang setiap hari berkontak langsung dengan bawahan di tempat kerja. Setelah memperhatikan bagaimana cara pimpinan menerapkan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja pada instansi untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka perlu diperhatikan juga bagaimana pimpinan mengimplementasikan disiplin kerja. Disiplin kerja juga dapat dikatakan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Sikap disiplin dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Disiplin kerja pada hakekatnya adalah menumbuhkan kesadaran bagipara pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, di mana pembentukannya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui pendidikan formal maupun non formal, serta motivasi yang ada pada setiap karyawan harus dikembangkan dengan baik. Dengan demikian semakin tingginya disiplin kerja setiap karyawan yang didukung oleh keahlian, upah, atau gaji yang layak, maka akan mempengaruhi aktivitas-aktivitas dari instansi itu sendiri (Harlie, 2010).

Berdasarkan uraian diatas bisa diperoleh simpulan betapa pentingnya gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawannya. Dengan demikian, kesuksesan yang diraih oleh badan usaha tentunya sangat diakibatkan oleh adanya pengaruh dari hasil kerja karyawannya. Mengetahui keberhasilan ataupun kegagalan seorang karyawan dalam bekerja bisa dilihat jika kelembagaan maupun instansi mampu menerapkan dan memaksimalkan sistem penilaian kinerja karyawan.

Berdasarkan data yang didapatkan penulis dari HRD Perumda Pasar Jaya Jakarta Pusat dengan indikator kinerja karyawan selama 3 tahun terakhir pada tahun 2020-2022 dalam tabel 1.1 di bawah ini :

**Tabel 1.1**  
**Penilaian Kinerja Karyawan Perumda Pasar Jaya Jakarta Pusat**

No.	Aspek Penilaian	Target	Karyawan		
			2020	2021	2022
			Presentase	Presentase	Presentase
1.	Kualitas Kerja	100%	90%	91%	90%
2.	Kuantitas Kerja	100%	92%	90%	88%
3.	Efisiensi Kerja	100%	93%	92%	89%
4.	Efektifitas	100%	89%	88%	90%
	Rata-rata	100%	91%	90,25%	89,25%

Sumber : HRD Perumda Pasar Jaya Jakarta Pusat

Dari tabel 1.1 didapatkan hasil data penilaian kinerja bahwa sejak tahun 2020 sampai dengan 2022 terus mengalami penurunan dan tidak mencapai target kinerja karyawan 100%. Dengan demikian, peneliti didasarkan pada latar belakang permasalahan tersebut di atas, penulis tertarik untuk melangsungkan kajian lebih jauh dengan judul.

**“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN UMUM DAERAH (PERUMDA) PASAR JAYA JAKARTA PUSAT”**

## B. Perumusan Masalah

Perihal perumusan masalah berlandaskan uraian latar belakang pada kajian ini, diantaranya ialah :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Perumda Pasar Jaya Jakarta Pusat?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Perumda Pasar Jaya Jakarta Pusat?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Perumda Pasar Jaya Jakarta Pusat?

## C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

### 1. Tujuan Penelitian

Perihal tujuan pada kajian ini berlandaskan perumusan masalah yang telah diuraikan diantaranya ialah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Pasar Jaya Jakarta Pusat
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Pasar Jaya Jakarta Pusat
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Pasar Jaya Jakarta Pusat

### 2. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan kajian yang telah diuraikan pada kajian ini, maka kegunaan kajiannya diantaranya ialah :

- a) Badan usaha

Setelah diketahui proses Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, maka bisa dijadikan sebagai bahan informasi bagi perusahaan untuk lebih mengetahui dan memahami keinginan dan harapan karyawan guna untuk melakukan peningkatan terhadap kinerja karyawannya.

b) Institusi

Hasil pada kajian ini harapannya mampu menyumbangkan peranan yang baik bagi ilmu manajemen sumber daya manusia dan pengembangan kajian di bidang sumber daya manusia serta kajian selanjutnya.

c) Peneliti

Untuk menambah pengetahuan, pemahaman, pengalaman dan pengenalan serta sebagai implementasi atas teori yang didapat dan tergolong ke dalam salah satu sumber referensi penting untuk mengatasi permasalahan yang sama pada masa mendatang dimana akhirnya penulis tertarik menjalankan kajian untuk menyelesaikan skripsi.

