

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan kebutuhan utama untuk dapat menjalankan segala kegiatan yang ada di berbagai perusahaan. Salah satu faktor yang sangat memiliki peran untuk mempengaruhi perusahaan dalam mencapai target dalam berkompetisi adalah perusahaan diharapkan mempunyai sumber daya manusia yang kompeten, oleh karena itu manajemen sumber daya manusia memegang peranan yang penting untuk membantu perusahaan memperoleh sumber daya manusia yang tepat. Karyawan memiliki peranan penting dalam kemajuan ataupun kemunduran suatu perusahaan, di dalam suatu perusahaan karyawan selalu dituntut untuk memiliki kinerja dan mobilitas yang tinggi, karena prestasi dan keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan dan tergantung oleh kemampuan dan kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya, yaitu para karyawan itu sendiri. Oleh karena itu antara karyawan dan perusahaan memiliki hubungan yang sangat erat kaitannya, karena kedua aspek tersebut sama-sama saling membutuhkan antara satu dengan yang lainnya dengan begitu ketika kinerja seorang karyawan baik sangat mendukung keberlangsungan perusahaan.

Untuk mendukung tujuan manajemen dalam peningkatan kinerja karyawan maka diperlukan sebuah pengukuran kinerja. Tujuan pengukuran kinerja adalah untuk mengetahui apakah karyawan mampu menyelesaikan kewajibannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan atau apakah karyawan menyimpang dari rencana yang telah ditetapkan atau apakah hasil kinerja yang telah dicapai karyawan sesuai dengan yang diharapkan. Pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan terhadap kinerja yang nyata dan terukur (Indrian et al., 2015;137 dalam Nurlianti 2017). Dalam menentukan masa depan perusahaan suatu perusahaan mengantungkan harapannya selain pada sumber daya alam juga pada sumber daya manusianya yang dapat menentukan kinerja karyawan.

Karyawan merupakan penjual jasa (pikiran dan tenaga). Dalam hal ini, karyawan memiliki kewajiban untuk melakukan semua pekerjaan yang diberikan atasannya dan memberikan tenaga serta pemikiran - pemikirannya untuk tujuan perusahaan. Karyawan memiliki peran utama pada setiap kegiatan perusahaan, karena walaupun suatu perusahaan didukung oleh sarana yang dan sumber dana yang cukup, tetapi jika tanpa adanya karyawan yang handal dan kompeten, maka kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. (Hasibuan, 2005:12 dalam Salim dan Santoso 2018). Oleh karena itu untuk memperbaiki kembali kinerja karyawan tersebut, maka yang dapat diperhatikan adalah menyangkut gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin pada perusahaan yaitu bagaimana agar gaya kepemimpinan yang diterapkan dapat menunjang kinerja karyawannya agar lebih baik. Informasi mengenai gaya kepemimpinan ini penting diketahui oleh pihak perusahaan sendiri karena gaya kepemimpinan merupakan salah satu komponen penting yang akan mempengaruhi kinerja organisasi atau perusahaan dan kepemimpinan juga merupakan faktor penting dalam menunjang kualitas sumber dayanya.

Menurut Thoah (2010) Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah gaya kepemimpinan yang merupakan norma perilaku seseorang digunakan pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai tujuannya dalam rangka peningkatan motivasi karyawan yang dilakukan oleh pemimpin berdampak pada peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan, sehingga tujuan utama yang ingin dicapai oleh perusahaan dapat terwujud. Seorang pemimpin yang efektif harus tanggap terhadap perubahan, mampu menganalisis kekuatan dan kelemahan sumber daya manusianya sehingga mampu memaksimalkan kinerja organisasi dan memecahkan masalah dengan tepat. Gaya kepemimpinan merupakan perilaku yang bisa dilakukan gabungan tujuan dengan tujuan pribadi, Kemudian gaya kepemimpinan adalah norma biasakan diri dengan perilaku seseorang mempengaruhi orang lain sesuai dengan itu keinginannya. Pemimpin yang efektif harus merespon perubahan dan memiliki kemampuan menganalisis keuntungan dan kerugian dari

kode sumber tenaga agar mereka bisa memaksimalkan kinerja perusahaan dan pecahkan masalah dengan tepat.

Disiplin yang baik mencerminkan keunggulan rasa tanggung jawab seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya. ini akan mendorong gairah, moral dan mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan terdaftar. Oleh karena itu, setiap manajer selalu memperjuangkan bawahan memiliki disiplin yang baik. Pengelola dikatakan memimpin secara efektif bawahannya sangat disiplin. Untuk menjaga dan meningkatkan disiplin, ini hal yang sangat sulit, karena banyak faktor yang akan mempengaruhinya.

Mangkuprawira (2004) Perusahaan diharapkan mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik agar dapat diandalkan dalam mencapai visi, misi dan target perusahaan, karena pengelolaan sumber daya manusia yang kurang baik dapat berdampak negatif terhadap terhambatnya tujuan perusahaan. Soeyitno (2013) Perusahaan diharapkan mendapatkan karyawan yang memiliki pengetahuan kemampuan serta keterampilan yang tinggi tetapi, keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak hanya ditentukan oleh kualitas dari karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut. Perusahaan diharapkan pula memiliki pemimpin yang mampu mendorong motivasi para karyawannya untuk dapat bekerja dengan baik dan optimal.

Berdasarkan uraian di atas maka untuk mencapai tujuan apapun di dalam suatu organisasi sangat memerlukan manusia yang memiliki kompetensi atau keahlian sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dalam mendorong kinerja karyawan setiap perusahaan layaknya memperhatikan proses manajemen yang dijalankan agar sekiranya dapat mendorong kompetensi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. PT. Restu Gamalama Abadi yang merupakan objek penelitian ini, sebagai suatu perseroan terbatas harusnya memiliki karyawan yang mempunyai kinerja maksimal, sehingga sejalan dengan produktivitas perusahaan secara keseluruhan yang mendukung tercapainya visi perusahaan. Karyawan yang dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien dalam rangka

mencapai hasil kinerja yang maksimal maka PT. Restu Gamalama Abadi dapat mengupayakan beberapa langkah berupa memberikan sarana pembelajaran, memberikan motivasi, memberikan penghargaan atas prestasi kerja, dan menjalankan fungsi control manajemen untuk mendorong peningkatan disiplin kerja.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik memang merupakan hal yang cukup sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Masalahnya pada saat peneliti mengajukan pertanyaan berdasarkan fakta keterlambatan pekerjaan di lapangan kepada pemimpin utama PT. Restu Gamalama Abadi dikantor perusahaan yang beralamat di Tabam. Dengan menggunakan pertanyaan terbuka "Apa yang menjadi kendala keterlambatan pekerjaan?". Jawaban: *"Orang-orang perwakilan di lapangan susah ambil keputusan, jadi harus saya turun ke lapangan baru dong mau kerja. Dong juga kalau so ambe keputusan susah mo tanggung jawab mo bikin"*. Dalam penyampaian pimpinan Utama Sofyan A Gani penerapan kepemimpinan yang diterapkan pada PT. Restu Gamalama Abadi sudah dilaksanakan tetapi masih terdapat beberapa pemimpin yang dipercayakan di lapangan masih kurang memperhatikan kesempurnaan pekerjaan para karyawan, menyebabkan kinerja karyawan tidak maksimal dan kedisiplinan dalam pekerjaan kurang baik. Ini dikarenakan rendahnya tingkat kesadaran dari para pemimpin bahwa keberadaan karyawan merupakan kunci pokok terlaksananya suatu kegiatan perusahaan.

Dalam situasi seperti ini direktru perusahaan PT. Restu Gamalama Abadi turun langsung pada lokasi pekerjaan membuat para karyawan manjadi lebih giat dalam bekerja dan mencapai target kerja yang di tentukan perusahaan.

Hasibuan (2003) menyatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia mematuhi/ mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan yang dimaksud dengan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi guna memenuhi berbagai ketentuan. Dalam penerapannya, disiplin lebih ditekankan pada unsur kesadaran individu untuk mengikuti peraturan- peraturan yang berlaku dalam organisasi (Susilaningih, 2008). Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Raharjo (2012) yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Dalam hal ini, kedisiplinan penting bagi organisasi sebab akan ditaati oleh sebagian besar pegawai dan diharapkan pekerjaan akan dilakukan secara efektif.

Penerapan disiplin bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Disamping itu perlu didukung lingkungan kerja yang baik berupa lingkungan kerja yang dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan, kebersihan, serta kenyamanan dalam bekerja dan adanya fasilitas yang memadai sehingga karyawan merasa aman, tenang dan senang dalam menjalankan tugas- tugas yang dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya (Suprayitno 2007). Salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Hasibuan (2000) adalah hubungan kerja yang erat dan saling membantu antar sesama karyawan, dan antara karyawan dengan pimpinan akan mempunyai pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan dan berujung pada output kinerja yang baik pula. Faktor tersebut inilah yang diharapkan mampu memberikan pelayanan prima sehingga memiliki nilai tambah atas pelayanan dari Instansi

tersebut. Dengan demikian, kinerja karyawan merupakan faktor yang secara langsung memberikan kontribusi pada tujuan perusahaan. Selain itu, kinerja karyawan sangat ditentukan oleh faktor-faktor sumber daya manusia lainnya diantaranya adalah disiplin kerja dan motivasi kerja. Dan lingkungan kerja dapat menciptakan atau menumbuhkan komitmen pegawai pada perusahaan, gaya kepemimpinan yang kurang tepat menjadi penyebab kurangnya motivasi dan semangat para karyawan untuk bekerja secara maksimal dari beberapa masalah di atas, terlihat bahwa tingkat kedisiplinan kinerja karyawan dan gaya kepemimpinan menjadi sumber dari beberapa masalah yang timbul di perusahaan. Gaya kepemimpinan disesuaikan dengan situasi dan Kondisi tersebut mendorong karyawan untuk lebih aktif menjalankan tugasnya.

Berdasarkan observasi sementara di PT. Restu Gamalama Abadi dalam menjalankan fungsi kepemimpinannya belum menampakan pengelolaan manajemen yang baik. Artinya tidak terlihat situasi adanya motivasi yang dilakukan untuk memperbaiki kinerja karyawan pada perusahaan tersebut misalnya keinginan menerima tanggung jawab, kemampuan persepsi, kemampuan berkomunikasi, kemampuan untuk menentukan prioritas, dan kemampuan untuk bersikap obyektif. Sedangkan pada karyawan kemampuan dalam menyusun rencana kerja, kemampuan merealisasikan rencana kerja, dan kemampuan melaksanakan perintah/intruksi atasan belum terlihat.

Beberapa penelitian terdahulu yang masih terjadi inkonsistensi hasil penelitian. Menemukan bahwa gaya kepemimpinan tidak selalu mampu meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Haryanto, 2013) menyatakan bahwa Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sebaliknya terdapat pula penelitian yang menghasilkan temuan yang berbeda penelitian menurut Siswanto & Hamid, (2017), Tampi, (2014) dan Listiawati, Permana, & Khoirunnisa, (2017) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada pengaruh Disiplin Kerja,

Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Percetakan Sadha Jaya di Denpasar yang diteliti oleh Dwipayana (2013).

Perbedaan beberapa hasil penelitian tersebut diatas, menjadi landasan pengujian kembali hubungan kedua variabel pada penelitian. Berdasarkan hasil penelitian variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di pabrik gula meritjan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hartanto dan Rahardja. (2016) pabrik gula meritjan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Prastika dan Mariaty 2015. disiplin kerja terhadap kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan terhadap pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Disiplin kerja menjadi bagian peraturan perusahaan untuk mengantisipasi disiplin kerja karyawan dapat terjaga dengan baik sehingga pada akhirnya tercapai kinerja karyawan yang optimal. Hasil pada penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Eigis, 2017).

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas, maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Restu Gamalam Abadi ?
2. Apakah Disiplin kerja pengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Restu Gamalam Abadi ?
3. Apakah Gaya kepemimpinan dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT. Restu Gamalama Abadi ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Restu Gamalama Abadi
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Restu Gamalama Abadi
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Restu Gamalama Abadi

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun Manfaat dari penelitian yang dilakukan baik secara manfaat teoritis dan praktis adalah sebagai berikut:

#### **1. Manfaat Teoritis**

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak pimpinan dalam meningkatkan dan memperbaiki kualitas kepemimpinannya serta memberikan sumbangan pemikiran kepada PT. Restu Gamalama Abadi dalam meningkatkan kinerja karyawan dimasa yang datang.

#### **2. Manfaat Praktis**

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan masukan kepada pihak lain yang ingin meneliti permasalahan yang sama pada masa yang datang.