

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Persaingan dalam dunia bisnis semakin kompetitif sehingga pelaku bisnis dituntut untuk harus mampu menghadapi persaingan bisnis agar dapat mempertahankan kelangsungan sebuah bisnis yang dijalankan tersebut. Aspek yang wajib dioptimalkan perusahaan salah satunya yaitu sumber daya manusia.

Sumber daya manusia ikut serta besar bagi keberhasilan suatu kelompok. Banyak kelompok menyadari bahwa elemen manusia dalam suatu kelompok dapat memberikan keunggulan berkompetisi. Oktaviani & Darmo, (2017:374) menjelaskan bahwa sumber daya manusia merupakan bagian penting dari perusahaan yang mempunyai peranan yang strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengontrolan kegiatan organisasi.

Dalam sebuah organisasi, dibutuhkan pemimpin yang memiliki motivasi dan komitmen yang mampu meningkatkan kinerja perusahaan. Gaya kepemimpinan sering diterapkan seorang atasan ketika ingin mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya atau mempengaruhi sikap orang lain. Peryataan ini didukung oleh Frimayasa, Kurniawan, & Shinta, (2018:42) bahwa, Gaya kepemimpinan ini sangat penting untuk diterapkan setiap perusahaan karena bisa membangkitkan kinerja karyawan. Dengan adanya gaya kepemimpinan yang mantap, karyawan dapat memperbaiki diri sekaligus membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang

diinginkan. Gaya kepemimpinan yang baik bisa membangkitkan motivasi bawahanya.

Motivasi menjadi faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi dapat bersumber dari diri sendiri, rekan kerja, atasan ataupun lingkungan kerja yang ada. Motivasi kerja dapat menuntun seseorang dalam mencapai tujuan dan keinginan pribadi ataupun perusahaan. Sebuah pernyataan yang didukung oleh Ulfa, Bilgah, & Shinta, (2018:73) bahwa, motivasi akan mendorong karyawan lebih produktif dan akan menimbulkan persaingan yang sehat antar karyawan dalam perusahaan. Motivasi kerja hanya efektif jika di dalam diri seseorang itu memiliki kepercayaan atau keyakinan untuk maju dan berhasil dalam perusahaan. Motivasi dapat dalam bentuk materi ataupun non-materi, misalnya komisi perusahaan, kenaikan jabatan, pujian dari atasan. Tidak hanya motivasi yang tinggi diperlukan untuk meningkatkan kinerja, disiplin kerja diperlukan supaya motivasi kerja bisa lebih terarah ke tujuan bersama perusahaan.

Kedisiplinan karyawan dapat diukur dari pelaksanaan kegiatan perusahaan oleh karyawan yang disertai oleh aturan perusahaan. Karyawan yang menaati aturan yang telah ditetapkan bisa membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Pernyataan tersebut didukung oleh Sariyathi,s (2017:3544). Rendahnya tingkat disiplin kerja akan berpengaruh negatif terhadap tingkat keefektifan dan efisiensi kerja. Contoh paling kecil misalnya karyawan yang suka bermain *game* saat jam kerja, jelas akan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja karyawan agar produktivitas meningkat. Kinerja karyawan yang tinggi bisa membantu perusahaan dalam mencapai tujuan dan produktivitas perusahaan. Pernyataan tersebut didukung oleh Ramadhany, (2017:368). Kinerja setiap karyawan berbeda-beda yang dipengaruhi beberapa faktor antara lain, gaya kepemimpinan, motivasi dan kedisiplinan karyawan. Terdapat banyak cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, salah satu contoh sederhana adalah membuat target penjualan dengan ganjaran komisi.

PT Sepakat Teknologi Indonesia adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang industri sejak tahun 2016 di kota Batam. Perusahaan tersebut beroperasi di bidang jasa *cutting* aksesoris mobil. PT Sepakat Teknologi Indonesia melayani jasa *cutting* bagian mobil seperti roda, kerangka mobil, tombol-tombol mobil dan bagian mobil lainnya. Dalam persaingannya dengan perusahaan lain, PT Sepakat Teknologi Indonesia harus meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja.

Gaya kepemimpinan pada PT Sepakat Teknologi Indonesia yang dirasakan saat ini bisa tergolong masih lemah. Atasan perusahaan tidak begitu memperhitungkan sikap karyawan yang beragam. Ketidaktegasan atasan bisa saja menjadi sebab ketidakdisiplinan karyawan. Atasan akan membiarkan saat ada karyawan yang kurang menaati waktu maupun yang bermain *handphone* saat jam kerja. Gaya kepemimpinan yang tegas dapat menjadi motivasi eksternal bagi karyawan.

Salah satu cara memotivasi karyawan agar bisa meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan cara merancang program menarik bagi karyawan yang bisa mencapai target penjualan. Saat ini PT Sepakat Teknologi Indonesia kurang memperhatikan kebutuhan karyawan. Sebagian karyawan yang berpengalaman merasakan hak yang seharusnya mereka dapatkan tidak terpenuhi. Salah satu contoh sederhana yaitu kenaikan gaji yang tidak sesuai ekspektasi atau keinginan. Hal tersebut menjadikan karyawan kurang termotivasi dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi kerja harus bisa diarahkan sesuai keinginan perusahaan. Salah satu caranya yaitu dengan meningkatkan kedisiplinan karyawannya.

Selanjutnya, Kedisiplinan waktu pada karyawan di PT Sepakat Teknologi Indonesia menurun karena banyaknya karyawan yang datang tidak tepat waktu saat masuk jam kerja. Waktu yang ditentukan perusahaan yaitu 08.00 WIB. Namun karyawan masih saja tidak datang sesuai waktu yang ditentukan. waktu jam makan siang yang ditentukan kadang-kadang sering terlewat jam yang ditentukan perusahaan. Sehingga terlihat karyawan yang tidak disiplin pada saat jam kerja. Padahal seharusnya karyawan bisa datang tepat waktu agar bisa mengerjakan pekerjaan yang lebih penting. Rendahnya kedisiplinan karyawan mempengaruhi operasional perusahaan. Salah satu alasan karyawan yang tidak datang tepat waktu yaitu disebabkan oleh ketidakdisiplinan karyawan. Faktor penyebab karyawan tidak disiplin bisa berasal dari aturan yang kurang ketat.

Gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja yang kurang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang tegas diperlukan untuk mengarahkan karyawan lebih fokus pada pekerjaannya. Penghargaan kepada

karyawan diperlukan oleh perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan keefektifan dan efisiensi kerja dalam menjalankan tugasnya.

Tabel 1.1. Data Absen Dan Keterlambatan Karyawan Akhir Tahun 2017

2016	Jul-16	Agu-16	Sep-16	Okt-16	Nov-16	Des-16
Jumlah karyawan	143	154	160	158	151	155
Absen Tidak Hadir	10	8	12	7	10	15
Keterlambatan	8	14	7	15	7	10
Persentase	13%	14%	12%	14%	11%	16%
RATA-RATA	13%					
2017	Jul-17	Agu-17	Sep-17	Okt-17	Nov-17	Des-17
Jumlah karyawan	155	140	146	142	138	130
Absen Tidak Hadir	10	12	11	16	15	12
Keterlambatan	17	19	18	18	21	25
Persentase	17%	22%	20%	24%	26%	28%
RATA-RATA	23%					

Sumber: PT Sepakat Teknologi Indonesia

Berdasarkan Tabel 1.1. di atas dapat kita lihat pada bulan July 2017 karyawan absen tidak hadir dan keterlambatan mencapai 17% dan pada bulan Desember 2017 meningkat mencapai 28%. Dari tabel tersebut terlihat bahwa terjadi peningkatan jumlah karyawan yang kurang dalam disiplin kerja.

Dari latar belakang yang telah dibahas, penulis mengangkat sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sepakat Teknologi Indonesia Di Kota Batam”**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang yang di jelaskan di atas di temukan permasalahan yang berkaitan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan yang tidak maksimal dikarenakan karyawan malas dalam bekerja, sehingga kinerja perusahaan menurun.
2. Gaya kepemimpinan yang kurang tegas menyebabkan kinerja karyawan tidak maksimal.
3. Rendahnya motivasi kerja dikarenakan rendahnya kompensasi yang diberikan.
4. Pemimpin yang terlalu membelikan keleluasan karyawan menyebabkan karyawan menjadi malas dan tidak mandiri dalam bekerja.
5. Karyawan yang tidak disiplin dalam waktu bekerja dikarenakan sering bermain *handphone* pada saat jam kerja.
6. Karyawan kurang disiplin dilihat dari beberapa karyawan datang tidak tepat waktu yang menyebabkan kinerja karyawan tidak maksimal.

1.3. Pembatasan Masalah

Berdasarkan indentifikasi masalah yang telah ditentukan di atas dan dikarenakan keterbatasan waktu maka batasan masalah dalam penelitian hanya pada gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PT Sepakat Teknologi Indonesia.

1.4. Perumusan Masalah

Setelah mengidentifikasi masalah dan membuat batasan masalah yang akan dibahas dalam penelitian, maka dirumuskanlah beberapa masalah yang akan menjadi pedoman awal di penelitian ini. Perumusan masalah merupakan pernyataan yang lengkap dan rinci mengenai ruang lingkup masalah yang akan diteliti Setelah penulis memberikan batasan terhadap masalah yang akan diteliti dan bersumber dari identifikasi masalah, maka penulis merumuskan masalah penelitian, sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sepakat Teknologi Indonesia Di Kota Batam?
2. Apakah motivasi berpegaruh terhadap kinerja karyawan PT.Sepakat Teknologi Indonesia Di Kota Batam?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sepakat Teknologi Indonesia Di Kota Batam?
4. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sepakat Teknologi Indonesia Di Kota Batam?

1.5. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan masalah yang ingin diidentifikasi pada penelitian ini, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Sepakat Teknologi Indonesia di Kota Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Sepakat Teknologi Indonesia di Kota Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sepakat Teknologi Indonesia di Kota Batam.
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Sepakat Teknologi Indonesia di Kota Batam.

1.6. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Dapat mengetahui kelebihan dan kekurangan dalam penerapan kinerja karyawan

2. Manfaat praktis

- a. Bagi Objek Penelitian

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi PT Sepakat Teknologi Indonesia dalam menentukan langkah-langkah peningkatan sumber daya manusia.

b. Bagi Universitas Putera Batam

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen.

c. Bagi Perusahaan

Diharapkan melalui penelitian ini dapat membantu memberikan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan untuk langkah-langkah selanjutnya sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

d. Bagi Masyarakat

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan pengetahuan dan sumber informasi bagi masyarakat yang dapat diaplikasikan ke dalam kehidupan sehari-hari.