

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja karyawan yang bersifat monoton, menyebabkan kinerja karyawan yang semakin jauh dari target yang di harapkan, terjadi pada PT. Hanesa Karya Mandiri. Perusahaan ini bergerak dalam bidang penyediaan dan penyaluran tenaga kerja kebersihan dan pengelolaan sarana kantor bagi instansi/perusahaan maupun masyarakat umum. Dalam kurun waktu tiga tahun terakhir PT. Hanesa Karya Mandiri kehilangan kontrak kerjasama dengan beberapa perusahaan. Pada tahun 2020 PT. Hanesa Karya Mandiri kehilangan kerjasama dengan 2 perusahaan, dan pada tahun 2021 juga mengalami kemunduran dengan hilangnya kontrak kerjasama dengan 2 perusahaan lagi, total PT. Hanesa Karya Mandiri sudah mengalami kemunduran dari segi kontrak kerjasama sebanyak 40%. Akibat dari gaya kepemimpinan yang kurang fleksibel menyebabkan karyawan bekerja kurang bergairah, padahal Gaya kepemimpinan ialah suatu perbuatan yang mempengaruhi perilaku orang asing dalam rangka memandu mereka untuk mencapai tujuan tertentu. Sebagai gaya kepemimpinan proses, fokus pada perilaku pemimpin, yaitu pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas tujuan perusahaan kepada karyawan, memotivasi karyawan untuk menggapai target tersebut, dan menyokong mewujudkan budaya produktif di perusahaan yang dipimpin oleh proses pemimpin.

Begini pula halnya dengan pengawasan yang tidak dilakukan secara profesional menyebabkan kinerja yang tidak dilakukan secara maksimal, pengawasan merupakan proses pemantauan, pemeriksaan, dan evaluasi. Pengawasan selaku umum mampu diartikan serupa suatu alat bagi suatu organisasi untuk mencapai kinerja nan efektif serta efisien juga lebih menyokong terciptanya visi serta misi organisasi (Fahmi dan Irham 2013:96). Dalam hal disiplin kerja, perhatian perusahaan terhadap karyawan masih rendah. Disiplin kerja ialah salah satu peran manajemen sumber daya manusia yang penting dan kunci untuk mencapai tujuan perusahaan (Sedarmayanti, 2010:221). Disiplin kerja dipakai manajer guna berkomunikasi dengan para pekerja, menurut Rivai dan Veithzal (2010: 825), agar mereka mau mengubah perilaku mereka serta berupaya untuk meningkatkan pengetahuan serta kesediaan mereka untuk mematuhi seluruh peraturan perusahaan nan berlaku serta aturan komunitas.

Berdasarkan permasalahan diatas, kelompok peneliti melakukan penelitian dengan judul, **“Pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja terhadap**

kinerja Karyawan pada PT. Hanesa Karya Mandiri.”

I.2. Identifikasi Masalah

1. Gaya kepemimpinan yang tidak mendukung terlihat dari hubungan antara pimpinan serta bawahan yang kurang harmonis
2. Pengawasan yang kurang ditaati terlihat dari karyawan yang sering mangkir
3. Disiplin kerja yang kurang profesional terlihat dari rencana kerja yang tidak direalisasikan.
4. Kinerja yang menurun terlihat dari pencapaian target yang di harapkan.

I.3 Rumusan masalah

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hanesa Karya Mandiri?
2. Bagaimana pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hanesa Karya Mandiri?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hanesa Karya Mandiri?
4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hanesa Karya Mandiri?

I.4 Tujuan penelitian

Penelitian ini bertujuan :

1. Untuk menguji pengaruh Gaya Kepemimpinan atas Kinerja Karyawan di PT. Hanesa Karya Mandiri
2. Untuk menguji pengaruh Pengawasan atas Kinerja Karyawan di PT. Hanesa Karya Mandiri
3. Untuk menguji pengaruh Disiplin Kerja atas Kinerja Karyawan di PT. Hanesa Karya Mandiri
4. Untuk menguji pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja serta Pengawasan atas Kinerja Karyawan di PT. Hanesa Karya Mandiri

I.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan kerangka masalah dan tujuan penelitian, dapat disimpulkan bahwa:

1. Bagi Perusahaan.

Hasil riset ini diyakini mampu menyampaikan informasi serta masukan bagi PT. Hanesa Karya Mandiri guna menaikkan kinerjanya melalui penelitian ini.

2. Bagi Akademik

Hasil riset ini sekiranya sanggup dimanfaatkan seumpama bahan guna pengembangan

pendidikan, khususnya di bidang pengelolaan sumber daya manusia, serta mampu dipakai sebagai tolak ukur untuk penelitian serupa.

3. Bagi Peneliti

Hasil riset ini dimohonkan mampu menumbuhkan pengalaman serta pemahaman karyawan tentang pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja serta komunikasi.

I.6 Teori tentang Gaya Kepemimpinan

I.6.1 Pengertian gaya kepemimpinan

Kepemimpinan ialah landasan pengembangan perusahaan karena tidak mungkin menggapai target organisasi tanpa kepemimpinan yang kuat. Gaya kepemimpinan ialah bagaimana seorang pemimpin menjalankan peranan kepemimpinannya serta bagaimana orang- orang yang dia coba pimpin atau mungkin mengamati dari luar (Rompas, Tewal, dan Dotulong 2008) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah mode perilaku yang mempengaruhi orang lain dan mau menerimanya.

I.6.2 Indikator Gaya Kepemimpinan:

1. Gaya kepemimpinan Instruksi
2. Gaya kepemimpinan konsultasi
3. Gaya kepemimpinan partisipasi
4. Pengertian Gaya kepemimpinan delegasi

I.7 Teori tentang Pengawasan

I.7.1 Pengawasan

Secara umum, pengawasan bisa dilihat sebagai sarana guna menciptakan kinerja yang efisien serta efektif dalam suatu organisasi serta guna lebih membantu pencapaian visi serta tujuan perusahaan, menurut Fahmi dan Irham (2013: 96). Menurut Manullang (2011), tujuan utama pengawasan ialah untuk mewujudkan rencana. Hal ini dapat dipahami seolah-olah tidak ada fungsi pengawasan, bagaimana perencanaan yang tepat tidak akan dapat memperoleh hasil yang maksimal. Pengawasan eksekutif ialah pengawasan penuh atas operasi bawahan. Tujuannya ialah guna memungkinkan atasan memahami operasi asli serta implementasinya di semua bidang. Pekerjaan atau lingkungan setiap unit organisasi tidak berbeda dengan upaya untuk mencapai tujuan dan sasarannya.

I.7.2 Indikator pengawasan:

1. Penetapan Standar Kerja
2. Penilaian Pekerjaan
3. Mengoreksi Pekerjaan

I.8 Teori tentang Disiplin Kerja

I.8.1 Pengertian disiplin kerja

Rivai dan Veithzal (2010) menggambarkan bahwa disiplin kerja adalah teknik yang digunakan oleh manajer untuk mengubah perilaku, dan alat untuk meningkatkan pengetahuan dan kesiapan publik untuk memenuhi semua aturan bisnis dan standar sosial yang berlaku. Moekijat, (2001:139) menyatakan disiplin adalah tubuh pekerja yang tumbuh dan memungkinkannya secara bebas untuk mematuhi pilihan, aturan, serta nilai dan perilaku kerja yang tinggi.

I.8.2 Indikator disiplin kerja:

1. Perhatikan jam kerja
2. Taati perintah serta aturan perintah
3. Kepatuhan dengan standar kerja
4. Bekerja dengan jujur serta bertanggung jawab
5. Penggunaan dan pemeliharaan peralatan kantor

I.9 Teori tentang Kinerja Pegawai

I.9.1 Pengertian kinerja

Suatu organisasi, pemerintahan atau organisasi komersial selalu dipimpin oleh sekelompok orang yang berperan aktif dalam menggapai targetnya. Jika anggota kinerja atau pegawainya kinerja tidak maksimal, tujuan organisasi akan tidak akan tercapai. Mangkunegara (2010) dalam pasolong Mangkunegara dan (2010:176) Kinerja adalah hasil kerja yang digapai seseorang dalam melaksanakan perannya sesuai atas tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prawirosentono dalam pasolong (2010;176) menyebut kata kinerja dalam kata performance. Dikatakan kinerja adalah suatu hasil yang dapat dihasilkan, sesuai dengan tugas masing-masing, oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, agar tidak melanggar hukum dan standar moral dan etika secara sah, sesuai dengan tujuan organisasi. yang bersangkutan.

I.9.2 Indikator kinerja pegawai:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Waktu Kerja
4. Kerjasama

I.10 Teori Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Fahmi (2018, 141) melaporkan bahwa seorang pemimpin memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

I.11 Teori Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan

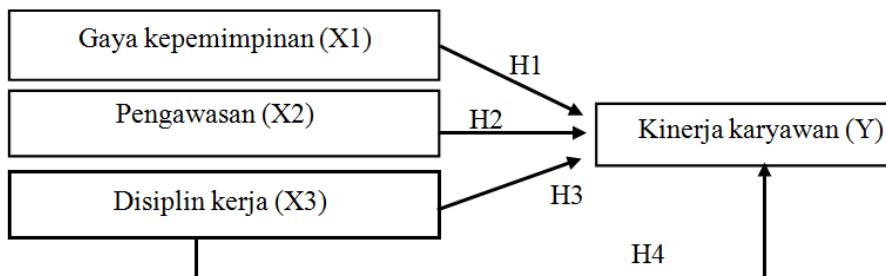
Kunci atas pengawasan sumber daya manusia ialah guna mengukur pencapaian kinerja pribadi, menurut Yuniarsih dan Suwatno (2016: 93).

I.12 Teori Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasibuan (2016:193) mengatakan bahwa disiplin ialah peran operasional keenam dari manajemen sumber daya manusia yang paling penting, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin baik kinerja karyawan.

I.13 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian digambarkan, sebagai berikut:



I.14 Hipotesis Penelitian

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh selaku parsial atas kinerja karyawan pada PT. Hanesa Karya Mandiri
2. Pengawasan berpengaruh selaku parsial atas kinerja karyawan pada PT. Hanesa Karya Mandiri
3. Disiplin Kerja berpengaruh selaku parsial atas kinerja karyawan pada PT. Hanesa Karya Mandiri
4. Gaya kepemimpinan, Disiplin Kerja serta Pengawasan berpengaruh selaku simultan atas kinerja karyawan pada PT. Hanesa Karya Mandiri