

# BAB I

## PENDAHULUAN

### I.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia menjadi peran utama dalam setiap kegiatan suatu perusahaan. Meskipun perusahaan mempunyai sarana dan prasarana yang baik tetapi tanpa adanya dukungan dari sumber daya manusia yang baik maka kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik dan sulit untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam jawab yang diberikan kepadanya. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Kinerja karyawan yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, perbaikan sistem kerja dilakukan oleh setiap komponen yang ada dalam perusahaan. Untuk tujuan tersebut akan dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik. PT Sumo Internusa Indonesia merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang periklanan. Berdasarkan *survey* awal bahwa terjadinya penurunan kinerja karyawan di dalam perusahaan. Penurunan kinerja karyawan ini terlihat dari tidak tercapainya target perusahaan.

**Tabel I.1.**  
**Data Target dan Realisasi PT Sumo Internusa Indonesia**  
**Januari s/d Desember 2020**

Bulan	Target Perusahaan	Realisasi Perusahaan	% Tercapai
Januari	3,000,000,000	2,257,420,000	75,24
Februari	3,000,000,000	2,984,105,000	99,47
Maret	3,000,000,000	767,620,000	25,58
April	3,000,000,000	883,087,000	29,43
Mei	3,000,000,000	974,170,000	32,47
Juni	3,000,000,000	1,246,884,000	41,56
Juli	3,000,000,000	1,884,130,000	62,80
Agustus	3,000,000,000	2,459,168,000	81,97
September	3,000,000,000	1,995,214,000	66,50
Oktober	3,000,000,000	1,113,507,000	37,11
November	3,000,000,000	1,415,291,000	47,17
Desember	3,000,000,000	1,337,497,000	45,58

Sumber : PT Sumo Internusa Indonesia, 2020

Tabel I.1. menunjukkan bahwa realisasi perusahaan yang tidak tercapai sehingga mencerminkan penurunan kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting, serta memberikan peranan yang besar bagi keberhasilan atau kegagalannya seorang pemimpin dalam memimpin suatu organisasi atau bawahannya dalam proses untuk mencapai tujuan atau target yang harus dicapai oleh organisasi atau kelompok tersebut.

Gaya Kepemimpinan PT Sumo Internusa Indonesia masih belum dapat mendorong atau memotivasi para karyawan untuk bekerja lebih aktif, efektif, efisien dan maksimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu juga, atasan yang berlaku dan bersikap diskriminasi kepada seluruh karyawan dalam memberikan sanksi maupun tugas. Hal ini memicu karyawan tidak terlalu puas dengan atasan PT Sumo Internusa Indonesia.

**Tabel I.2**  
**Jadwal Rapat PT Sumo Internusa Indonesia**  
**Januari s/d Desember 2020**

Bulan	Rencana Rapat	Realisasi Rapat	Deskripsi
Januari	4	4	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kurang objektif dalam pemberian jalan keluar dari permasalahan</li> <li>- Tidak disiplin dalam jam waktu rapat</li> <li>- Terlalu menuntut untuk penyelesaian dengan cepat</li> </ul>
Februari	4	3	
Maret	4	0	
April	4	0	
Mei	4	1	
Juni	4	1	
Juli	4	1	
Agustus	4	2	
September	4	1	
Oktober	4	3	
November	4	1	
Desember	4	3	

Sumber : PT Sumo Internusa Indonesia, 2020

Dari Tabel I.2 dapat dilihat bahwa pimpinan telah menetapkan jumlah rapat yang harus diadakan setiap bulannya, namun pada kenyataannya pimpinan dapat membatalkan rapat sehingga terjadi masalah seperti target tidak tercapai, jadwal pelatihan karyawan ditunda, target penjualan tidak tercapai dan lainnya. Hal ini dapat membuat kinerja karyawan menurun karena jadwal rapat semakin berkurang yang menyebabkan karyawan kurang terorganisir.

Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Banyak karyawan yang merasa kurang termotivasi dalam bekerja. Dimana pada perusahaan ini motivasi kerja yang dilaksanakan belum dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan maksimal. Permasalahan motivasi kerja ini adalah bahwa rendahnya pemberian kenaikan gaji kepada para karyawan, kurangnya promosi jabatan di dalam organisasi, insentif maupun uang kerajinan. Selama ini motivasi kerja hanya berupa kenaikan gaji yang tidak menyeluruh, insentif, bonus untuk karyawan yang mencapai prestasi kerja karyawan dan berupa pujian.

**Tabel I.3.**  
**PT Sumo Internusa Indonesia**  
**Januari s/d Desember 2020**

Bulan	Divisi	Jenis Motivasi yang Diberikan kepada Karyawan		Alasan
		Promosi	Kenaikan Gaji	
Januari	Marketing	-	2 orang	1. Capai target penjualan 2. Memiliki disiplin kerja yang tinggi
Februari	Accounting	1 orang	2 orang	
Maret	-	-	-	
April	-	-	-	
Mei	-	-	-	
Juni	-	-	-	

Juli	-	-	-	3. Bekerja dengan cepat dan tepat 4. Jabatan kosong 5. Mempunyai masa kerja yang cukup lama
Agustus	Marketing	1 orang	1 Orang	
September	Marketing	-	1 Orang	
Oktober	-	-	-	
November	-	-	-	
Desember	-	-	-	

Sumber : PT Sumo Internusa Indonesia, 2020

Disiplin kerja mengalami penurunan juga ditandai dengan adanya keterlambatan karyawan terhadap jam kerja perusahaan. terjadinya keterlambatan karyawan datang ke kantor mencerminkan disiplin kerja karyawan yang rendah dan tidak adanya pengawasan dari perusahaan sehingga berdampak kepada tingginya jumlah keterlambatan karyawan di setiap bulannya.

**Tabel I.3.**  
**Data Jumlah Keterlambatan Karyawan**  
**Januari s/d Desember 2020**

Bulan	Ketidaksesuai waktu	
	Terlambat Datang	Pulang Awal
Januari	28	14
Februari	22	16
Maret	14	14
April	10	15
Mei	24	17
Juni	26	10
Juli	31	16
Agustus	38	18
September	45	14
Oktober	24	13
November	15	8
Desember	18	7

Sumber : PT Sumo Internusa Indonesia, 2020

Tabel I.3. menunjukkan bahwa terjadinya keterlambatan karyawan datang ke kantor. Adapun sanksi yang diberikan untuk karyawan yang terlambat datang ke kantor adalah pemotongan uang makan sebesar Rp 20.000. Walaupun adanya sanksi terhadap pemotongan uang makan ini tingkat keterlambatan di dalam perusahaan tidak dapat berkurang, hal ini disebabkan kurangnya keteladanan pimpinan dalam jam kantor, sanksi hukum yang tidak terlalu keras mengakibatkan banyak karyawan yang tidak terlalu peduli terhadap aturan.

Dari permasalahan diatas peneliti merasa perlu melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumo Internusa Indonesia. “**

## **I.2 Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah yang terjadi sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan masih belum dapat mendorong atau memotivasi para karyawan untuk bekerja lebih aktif, efektif, efisien dan maksimal
2. Kurangnya motivasi kerja karyawan di dalam perusahaan yang terlihat dari sedikitnya pemberian kenaikan gaji, promosi jabatan, pemberian kenaikan insentif serta kenaikan uang kerajinan.

3. Karyawan kurang mempunyai disiplin kerja yang tinggi terlihat dari adanya kertelambatan karyawan.
4. Penurunan kinerja karyawan terlihat dari tidak tercapainya target perusahaan.

### **I.3 Perumusan Masalah**

Permasalahan yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumo Internusa Indonesia?
2. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumo Internusa Indonesia?
3. Bagaimana pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumo Internusa Indonesia?
4. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumo Internusa Indonesia?

### **I.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumo Internusa Indonesia
2. Menguji dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumo Internusa Indonesia
3. Menguji dan menganalisis pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumo Internusa Indonesia
4. Menguji dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumo Internusa Indonesia.

### **I.5 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan manfaat-manfaat yaitu:

1. Bagi Peneliti  
Sebagai dasar peningkatan pengetahuan dan wawasan bagi peneliti.
2. Bagi Perusahaan PT Sumo Internusa Indonesia  
Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi pihak perusahaan.
3. Bagi Universitas Prima Indonesia  
Sebagai bahan kajian dan menambah referensi bagi program studi S-1 Manajemen.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya  
Sebagai bahan referensi atau perbandingan bagi peneliti selanjutnya.

### **I.6 Teori Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Wibowo (2014:79), Tanpa kepemimpinan maka manajemen menjadi cacat. Apabila hal tersebut tidak terjadi hasilnya adalah selalu kinerja buruk.

### **I.7 Teori Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

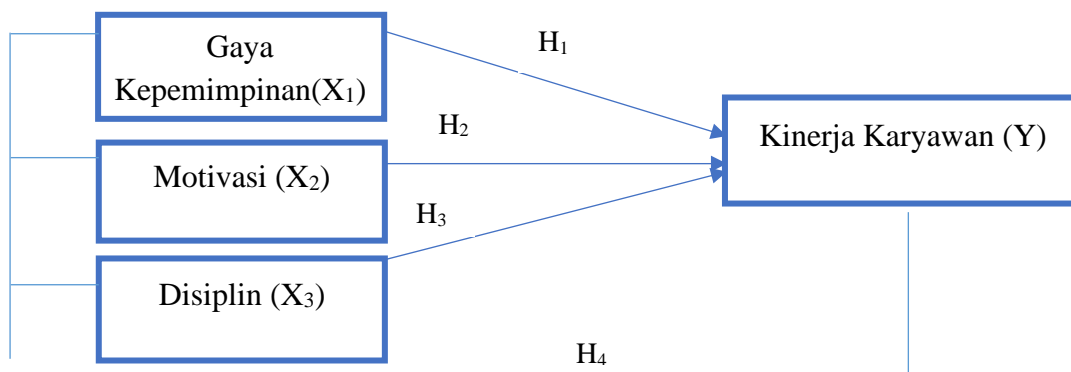
Menurut Hamali (2016:133), motivasi dapat dikatakan sebagai suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia yang dapat mempengaruhi kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

### I.8 Teori Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2016:177), kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasi dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

### I.9 Kerangka Konseptual

Berikut ini adalah kerangka pemikiran teoritis yang akan diterapkan dalam penelitian ini:



### I.10 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumo Internusa Indonesia.

H<sub>2</sub>: Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumo Internusa Indonesia.

H<sub>3</sub>: Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumo Internusa Indonesia.

H<sub>4</sub>: Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumo Internusa Indonesia.