

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia. Manusia sebagai unsur terpenting mutlak, dianalisis dan dikembangkan dengan cara tersebut, waktu, tenaga, dan kemampuannya benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan individu. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat Hasibuan (2007:10).

PT. Kilang Kecap Angsa Medan dulunya merupakan perusahaan perseorangan yang didirikan pada tahun 1955 yang berlokasi di jalan Meranti No. 12/16 Kelurahan sekip Kalamata Medan Petisah dan dibantu oleh 16 orang pekerja. Sejak tahun 1996 status perusahaan mengalami perubahan dari perusahaan perseorangan menjadi Perseroan Terbatas (PT) hingga nama perusahaan menjadi PT. Kilang Kecap Angsa “ Cap Angsa ” dan saat ini perusahaan yang di jalan Meranti di pimpin oleh bapak William. Adapun jenis produksi perusahaan ini adalah kecap asin encer botol besar dan kecil, kecap manis botol besar dan kecil, dan juga memproduksi touco.

Tantangan utama yang dihadapi perusahaan saat ini dan masa yang akan datang adalah mempersiapkan SDM yang berkualitas, inovatif dan mempunyai kreatifitas tinggi. Sehingga perusahaan memerlukan karyawan yang dapat mengoptimalkan kinerjanya, karena karyawan merupakan penggerak dalam menentukan keberhasilan perusahaan secara menyeluruh. Kinerja karyawan yakni hasil pencapaian berdasarkan kuantitas maupun kualitas yang bertujuan untuk mewujudkan target atau sasaran suatu organisasi.

Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Malayu, 2000:167). Terdapat empat macam klasifikasi gaya kepemimpinan Path Goal, yakni gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan suportif, gaya kepemimpinan partisipatif, dan gaya kepemimpinan berorientasi pada tugas. Gaya kepemimpinan yang tepat akan membuat karyawan semakin meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan survey awal gaya kepemimpinan yang di terapkan oleh para pimpinan perusahaan pada PT. Kilang Kecap Angsa adalah gaya kepemimpinan demokratis yang sangat baik. Namun, dalam sebuah titik ada fenomena yang membuat dimana pemimpin membuat keputusan secara pribadi tanpa adanya musyawarah dengan para pemimpin yang lain. Contoh kasusnya pada tahun 2020 seorang pemimpin mengambil keputusan untuk memutuskan hubungan kerja kepada salah satu karyawan secara langsung tanpa ada pemberitahuan atau peringatan sebelumnya dan juga tanpa adanya musyawarah dalam pengambilan keputusan tersebut.

Mangkunegara (2009:98) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu kondisi yang dapat mempengaruhi, membangkitkan, mengarahkan, serta memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Motivasi kerja merupakan kebutuhan pokok manusia dan sebagai insentif yang diharapkan memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan, sehingga jika kebutuhan itu ada akan berakibat pada kesuksesan terhadap suatu kegiatan.

Karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya. Melalui wawancara dengan bagian personalia di dapat motivasi kerja karyawan masih rendah, beberapa karyawan bekerja kurang serius, pekerjaan saat ini dianggap hanya loncatan untuk mendapat kerja yang baru, beberapa karyawan kurang berprestasi karena minimnya pemberian penghargaan bagi karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, loyalitas, dan ketertiban terhadap peraturan perusahaan atau organisasi dan norma sosial yang berlaku. Disiplin yang tinggi akan memacu dan mendorong semangat kerja untuk berkinerja dengan baik sesuai dengan yang diinginkan organisasi Hasibuan (2013:193).

Keberadaan disiplin kerja sangat diperlukan dalam suatu perusahaan karena dalam kondisi disiplinlah perusahaan akan dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan. Dari hasil survey awal penelitian bulan Juni 2021 di PT. Kilang Kecap Angsa Medan melalui wawancara dengan bagian personalia, diperoleh disiplin kerja karyawan masih rendah, beberapa karyawan terlambat masuk kerja, karyawan terlihat masih santai di saat jam kerja, beberapa karyawan asik bermedia sosial seperti menonton youtube, facebook di saat jam kerja sehingga proses kerja terganggu.

Berdasarkan survey awal penelitian bulan Juni 2021 di PT. Kilang Kecap Angsa Medan melalui wawancara dengan bagian personalia, diperoleh kinerja karyawan masih rendah, hal ini terlihat target pekerjaan tidak tuntas sehingga harus dikerjakan besok hari, sering terjadi komplain bahkan retur produk dari konsumen karena karyawan kurang teliti saat proses produksi, demikian juga saat *mpacking* produk sehingga terjadi cacat pada kemasan produk. Penurunan kinerja karyawan ini diduga terindikasi oleh faktor kepemimpinan, motivasi serta disiplin kerja dari masing-masing karyawan. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan perlu mengawasi karyawan agar bekerja maksimal dengan melakukan pendekatan.

Berdasarkan fenomena masalah yang diuraikan dalam paragraph diatas, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, dapat dirumuskan masalah penelitian berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. KilangKecap Angsa ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kilang KecapAngsa ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kilang KecapAngsa ?
4. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh simultanterhadap kinerja karyawan ?

## **1.3 Tinjauan Pustaka**

### **1. Gaya kepemimpinan**

Menurut Rivain dan Mulyadi dalam Kumala & Agunstina (2018:27) mendefenisikan bahwa gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi dapat tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Menurut Veithzal rivai dalam Sudaryono (2014:312) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari

tindakan seseorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang.

Dari hasil pemaparan para ahli tersebut mengenai pengertian gaya kepemimpinan dapat di ambil kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan setiap pemimpin berbeda-beda dan tidak sama dengan yang pemimpin yang lain baik dari segi keperibadian, karakter, maupun tindakan semua memiliki perbedaan yang tidak sama antara satu dengan yang lain.

Gaya kepemimpinan yang tepat akan memacu semangat dan kegairahan karyawan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Busro (2018:251), indikator gaya kepemimpinan adalah :

1. Menyusun bagian kerja
2. Hubungan kerja
3. Tujuan
4. Kepercayaan
5. Pengambilan gagasan
6. Tingkat kepedulian.

## **2. Motivasi Kerja**

Terry yang dikutip Zainun (2003:66) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan. Menurut Rivai (2004:455) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Motivasi kerja adalah sebuah dorongan pada diri karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dalam rangka pencapaian tujuan. Menurut Fauzi & Irvan (2018:52), indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja karyawan adalah berikut:

1. Penghargaan
2. Kinerja
3. Pengembangan
4. Keterlibatan
5. Kesempatan.

## **3. Disiplin Kerja**

Nitisemito (2001:199) mengartikan kedisiplinan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun tidak. Menurut Handoko (2000:208) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Sedangkan Tohardi (2002:393) mengatakan kedisiplinan adalah usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan di suatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui suatu sistem pengaturan yang tepat. Terdapat empat indikator disiplin kerja, yaitu: (Hasibuan, 2017:194)

1. Taat terhadap aturan waktu
2. Taat terhadap peraturan perusahaan
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan.

Agar kinerja karyawan dapat tercapai dengan baik maka diperlukan hal yang dapat mendorong karyawan agar bekerja dengan optimal hal tersebut adalah adalah gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja.

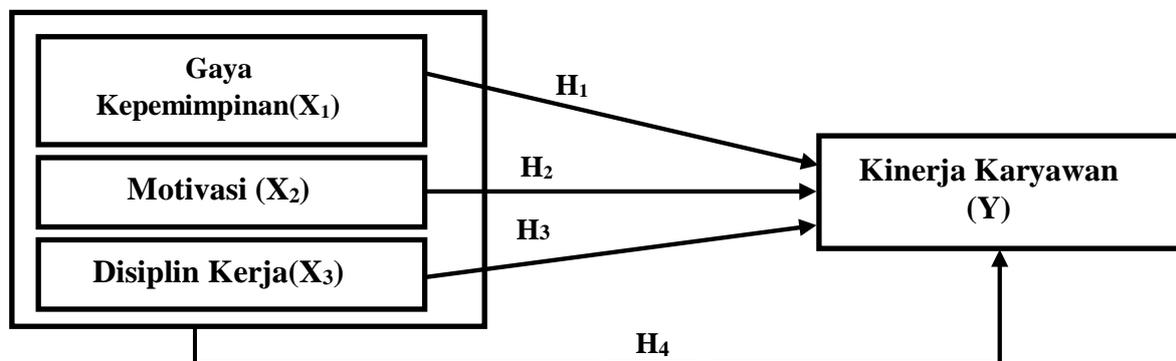
#### 4. Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2013:94) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Definisi kinerja menurut Sedarmayanti (2011:260) ,kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:95) indikator-indikator dalam kinerja sebagai berikut:

1. Kesetiaan
2. Prestasi kerja
3. Kejujuran.
4. Kedisiplinan
5. Kreatifitas
6. Kerjasama
7. Kepemimpinan
8. Kepribadian
9. Prakarsa
10. Kecakapan
11. Tanggung jawab.

Berdasarkan hal tersebut, dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut:



#### 5. Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual dalam penelitian ini, maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

- H<sub>1</sub>:** Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Kilang Kecap Angsa
- H<sub>2</sub>:** Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Kilang Kecap Angsa
- H<sub>3</sub>:** Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. KilangKecap Angsa
- H<sub>4</sub>:** Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Kilang Kecap Angsa.