

BAB I PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang Masalah

Keberhasilan organisasi sangat erat hubungannya dengan kinerja karyawan (Lubis, dkk, 2022). Kinerja karyawan merupakan kriteria utama dalam menentukan keberhasilan untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, kinerja perusahaan juga memainkan peran penting dalam struktur dan pengembangan perusahaan karena dapat meningkatkan keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja karyawan pada Perusahaan PT Bintang Rezeki Medan mengalami penurunan yang tercermin dari target perusahaan yang tidak tercapai pada tahun 2021.

Tabel I.1 Data Target dan Realisasi Perusahaan

Bulan	Target Perusahaan	Realisasi Perusahaan	% Pencapaian
Januari	8,500,000,000	8,420,150,000	99.06
Februari	8,500,000,000	7,456,140,000	87.72
Maret	8,500,000,000	7,024,180,000	82.64
April	8,500,000,000	6,595,490,000	77.59
Mei	8,500,000,000	7,357,254,000	86.56
Juni	8,500,000,000	8,225,718,000	96.77
Juli	8,500,000,000	8,056,845,000	94.79
Agustus	8,500,000,000	7,774,584,000	91.47
September	8,500,000,000	6,846,501,000	80.55
Oktober	8,500,000,000	7,206,174,000	84.78
November	8,500,000,000	7,569,310,000	89.05
Desember	8,500,000,000	8,036,215,000	94.54

Sumber: PT Bintang Rezeki Medan, 2022

Pada tahun 2021 pada bulan April realisasi penjualan perusahaan PT Bintang Rezeki Medan yang terendah adalah sebesar 78% dari target penjualan yang ditetapkan oleh perusahaan sedangkan untuk realisasi penjualan perusahaan PT Bintang Rezeki Medan yang tertinggi terjadi pada bulan Januari 2021 sebesar 99.06%. Adanya pandemi COVID-19 telah memaksa perusahaan untuk meminimalkan pengeluaran untuk operasional perusahaan, sehingga gaji, tunjangan, bonus bagi karyawan akan berkurang atau bahkan dihilangkan. Beberapa perusahaan membuat kebijakan bagi karyawan untuk bekerja secara bergantian dengan upah dipotong setengah. Hal ini tentu saja akan membuat kinerja karyawan menurun. (Lubis dan Sari, 2021).

Gaya kepemimpinan yang masih belum optimal terlihat dari gaya kepemimpinan yang demokratis sehingga aturan perusahaan yang tidak terealisasi dengan baik, banyak karyawan yang kurang mempunyai sikap dan tindakan yang baik dan terlalu bebas sehingga mengakibatkan kinerja yang dihasilkan kurang sesuai dengan apa yang diharapkan seperti waktu penyelesaian hasil kerja yang tidak sesuai dengan ditetapkan. Kepemimpinan juga kurang optimal terlihat dari sikap pemimpin yang kurang dapat menjadi teladan karyawan seperti terlalu emosional ketika karyawan melakukan kesalahan dan seringnya memberikan ucapan yang kurang menghargai karyawan.

Minimnya motivasi kerja yang diterima karyawan mengakibatkan pola tingkah laku yang kurang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini diakibatkan minimnya motivasi dari penghargaan yang diterima, kurangnya program promosi jabatan yang diadakan dan diterapkan di dalam perusahaan, pengembangan karir yang tidak ada. Beberapa penyebab ini mengakibatkan banyaknya karyawan yang mencari peluang yang lebih baik ke perusahaan lainnya.

Disiplin kerja karyawan yang mengalami penurunan yang terlihat dari tingkat kepatuhan jam kerja yang diterapkan tidak di taati dengan baik karena banyak karyawan yang terlambat datang ke perusahaan, meningkatnya ketidakhadiran karyawan sehingga berakibat kepada hasil kerjanya dan banyaknya karyawan melakukan pelanggaran aturan perusahaan.

Tabel I.2 Data Keterlambatan Karyawan

Q1			Q2			Q3			Q4		
Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agus	Sept	Okt	Nov	Dec
12.7%	11.9%	15.7%	17.2%	13.4%	11.2%	12.7%	14.2%	17.9%	20.1%	26.1%	25.4%
Rata-rata (%)											
13.4%			13.9%			14.9%			23.9%		

Sumber: PT Bintang Rezeki Medan, 2022

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang diuraikan diatas peneliti tertarik mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bintang Rezeki Medan.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dijelaskan di atas, peneliti dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan yang masih belum optimal terlihat dari gaya kepemimpinan yang demokratis sehingga aturan perusahaan yang tidak terealisasi dengan baik.
2. Minimnya motivasi kerja yang diterima karyawan mengakibatkan pola tingkah laku yang kurang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.
3. Disiplin kerja karyawan yang mengalami penurunan yang terlihat dari tingkat kepatuhan jam kerja yang diterapkan tidak di taati dengan baik.
4. Kinerja karyawan PT Bintang Rezeki Medan mengalami penurunan yang tercermin dari target penjualan yang tidak tercapai pada tahun 2021.

1.3 Perumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Apakah pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Bintang Rezeki Medan?
2. Apakah pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Bintang Rezeki Medan?
3. Apakah pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bintang Rezeki Medan?
4. Apakah pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bintang Rezeki Medan Medan?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Menguji dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Bintang Rezeki Medan Medan.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Bintang Rezeki Medan Medan.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bintang Rezeki Medan Medan.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bintang Rezeki Medan Medan.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Peneliti
Bermanfaat sebagai tambahan pengetahuan bagi peneliti.
2. Bagi PT Bintang Rezeki Medan Medan
Sebagai dasar memperbaiki dan sebagai informasi PT Bintang Rezeki Medan Medan.
3. Bagi Universitas Prima Indonesia
Sebagai tambahan referensi kepustakaan.
4. Bagi Penelitian Selanjutnya
Bermanfaat sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya.

I.6 Tinjauan Pustaka

I.6.1 Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (2018) menyatakan gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain.

Hal serupa juga disampaikan oleh Thoha (2018) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan.

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara bagaimana seorang pemimpin mampu mempengaruhi karyawannya agar dapat suka rela mau melakukan berbagai Tindakan Bersama yang diperintahkan oleh pimpinan tanpa merasa bahwa dirinya ditekan guna mencapai tujuan organisasi (Busro, 2018).

Sehingga dapat kita artikan gaya kepemimpinan yaitupola menyeluruh dari tindakan seorang pimpinan, untuk mengendalikan bawahan yang di pimpinnya dengan suatu ciri khas yang dominan pada dirinya untuk pencapaian tujuan organisasi.

Berikut ini beberapa dimensi kepemimpinan demokratis menurut Robbins (2019):

1. Perilaku
2. Komunikasi
3. Kemampuan
4. Kualitas
5. Pengembangan diri

I.6.2 Motivasi

Menurut Mangkunegara (2018) motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi stuasi kerja diperusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan. Motivasi berasal dari kata latin (*movemore*) yang berarti dorongan atau menggerakkan.

Hal serupa juga disampaikan oleh Lubis dan Sari (2021), karyawan dapat menerima kompensasi seperti gaji pokok, tunjangan kesehatan, insentif, bonus dan lain-lain yang digunakan untuk meningkatkan kebutuhan fisik umum mereka. Beberapa insentif ini tidak diterima oleh karyawan sebagai motivasi kerja, karena pembatasan pekerjaan.

Motivasi mempersoalkan bagai mana cara mengarahkan daya potensi bawahan, agar mau bekerja sama produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2018).

Sehingga dapat kita artikan motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan- kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termot ivasi untuk

mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal.

Menurut Maslow yang dikutip Hasibuan (2018) indikator motivasi kerja yaitu :

1. Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*)
2. Kebutuhan akan rasa aman (*Safety and Security Needs*)
3. Kebutuhan sosial, atau afiliasi (*Affiliation or acceptance Needs*)
4. Kebutuhan yang mencerminkan harga diri (*Esteem or Status Needs*)
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self Actualization*)

I.6.3 Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2019), disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Hal serupa juga disampaikan oleh Hasibuan (2016), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin adalah cara untuk membentuk karakter seorang anak dan mendidik anak untuk berlatih kontrol diri dan terikat kepada perilaku bisa di terima masyarakat (Papalia, 2019).

Sehingga dapat kita artikan disiplin adalah suatu sikap menaati semua peraturan dengan tertib dan teratur serta dilaksanakan dengan penuh kesadaran dan juga bertanggung jawab.

Menurut Hasibuan (2016), pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya :

1. Teladan pemimpin
2. Keadilan
3. Sanksi hukuman
4. Ketegasan

I.6.3 Kinerja Karyawan

Menurut Lubis dan Sari (2021), Meskipun perusahaan berada dalam pandemi COVID-19, namun menuntut kinerja karyawan yang baik. Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan keterampilan, pengalaman dan ketulusan serta ketepatan waktu.

Hal serupa juga disampaikan oleh Torang (2018), Kinerja karyawan adalah Kuantitas dan atau hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Menurut Sutrisno (2019), kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi (Sutrisno, 2019).

Sehingga dapat kita artikan disiplin adalah kinerja merupakan suatu hasil dari tindakan seorang pekerja sesuai dengan pekerjaannya dan diawasi oleh orang-orang tertentu yaitu seorang atasan atau pimpinan dan dukungan dari organisasi.

Menurut Bangun (2018), indikator kinerja karyawan ialah sebagai berikut:

1. Jumlah pekerjaan
2. Kualitas Pekerjaan
3. Ketepatan Waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan berkerja sama

I.7 Teori Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2018:289), Gaya Kepemimpinan seseorang dalam memimpin sangat berpengaruh dan menjadi faktor penentu bagi peningkatan dan penurunan kinerja karyawan.

I.8 Teori Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Riyanti (2019:12), Terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya.

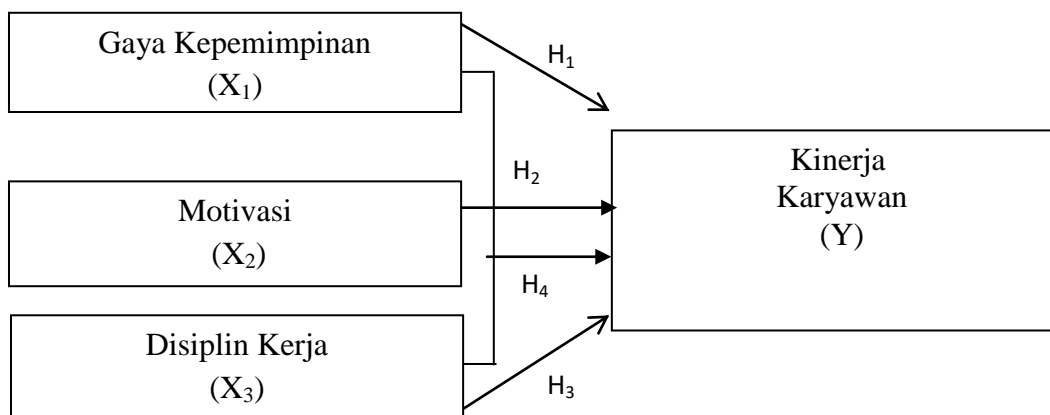
Lubis dan Sari (2021) insentif menjadi motivasi dalam alat untuk menunjang peningkatan kinerja karyawan.

I.9 Teori Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2019:177), masalah disiplin para karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberi corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu ditingkatkan.

I.10. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual yang dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar I.1. Kerangka Konseptual

I.11. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:64), Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis dari penelitian ini yaitu :

- H₁ : Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Bintang Rezeki Medan Medan
- H₂ : Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Bintang Rezeki Medan Medan
- H₃ : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Bintang Rezeki Medan Medan
- H₄ : Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Bintang Rezeki Medan Medan