

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Dalam dunia bisnis, persaingan teknologi menjadi tidak terhindarkan, terutama di masa pandemi COVID-19 ini, di mana dominasi teknologi informasi menjadi sahabat infrastruktur bagi para pelaku bisnis. Kinerja karyawan menjadi ukuran utama kinerja perusahaan, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan harus mampu menggerakkan faktor-faktor tersebut agar kinerja karyawan dapat mencapai puncaknya. Dalam situasi persaingan yang semakin ketat, para pengusaha dituntut untuk tetap bertahan dan beradaptasi terhadap berbagai bentuk persaingan dan perubahan yang terjadi.

Salah satu faktor utama dalam keberhasilan suatu perusahaan adalah Sumber Daya Manusia (SDM), karena SDM bertanggung jawab dalam mengelola seluruh sumber daya yang dimiliki perusahaan.

Studi literatur menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja karyawan. Salah satu bentuk gaya kepemimpinan yang memberikan dampak positif pada peningkatan kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan transformasional.

Gaya kepemimpinan transformasional menciptakan hubungan yang kuat antara pemimpin dan pengikut. Para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan penghormatan terhadap pemimpin, yang mendorong mereka untuk menjadi lebih produktif dan responsif terhadap arahan pemimpin. Gaya kepemimpinan ini juga membantu dalam mencapai visi-misi perusahaan dan mengatasi berbagai permasalahan, seperti rendahnya kualitas tugas yang disampaikan oleh pegawai, kurangnya pemahaman tentang arahan-arahan, dan kurangnya pertemuan rutin untuk evaluasi kerja.

Motivasi kerja juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan atau tindakan tertentu, dan dapat memengaruhi kinerja individu maupun perusahaan. Pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan transformasional dapat secara positif mempengaruhi motivasi karyawan, sehingga mereka dapat memberikan kontribusi dan partisipasi yang efektif dan efisien kepada perusahaan.

Disiplin kerja juga merupakan faktor penting dalam mencapai keberhasilan perusahaan. Disiplin kerja adalah kesadaran seseorang dalam menjalankan tindakan yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Masalah seperti kurangnya keteraturan dan kerapian dalam berpakaian, serta ketidakpatuhan terhadap aturan perusahaan, dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara negatif.

Tingkat kehadiran karyawan juga merupakan indikator penting dalam mencerminkan kinerja organisasi. Tingkat absensi yang rendah dapat menjadi indikasi adanya masalah dalam motivasi kerja dan disiplin kerja, yang akhirnya akan berdampak pada kinerja karyawan dan perusahaan secara keseluruhan.

Paparan di atas menunjukkan bahwa penelitian mengenai gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan disiplin kerja serta implikasinya pada kinerja karyawan sangatlah penting untuk dilakukan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas membuat penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berjudul : **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan**

## **Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Asuransi Buana Independent.”**

### **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan konteks yang telah dijelaskan, penulis mengidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Kurangnya efektivitas dalam proses pendelegasian tugas mungkin disebabkan oleh kurangnya kemampuan komunikasi dari atasan kepada bawahan, yang mengakibatkan kebingungan di antara karyawan terkait dengan pencapaian tujuan kerja.
2. Beban kerja dan jam kerja yang tinggi bagi karyawan, serta ketidakadilan dalam pendelegasian tugas yang dapat menyebabkan tekanan pada sebagian karyawan. Selain itu, tingkat upah yang tidak sebanding dengan beban kerja yang diberikan juga menjadi masalah.
3. Kurangnya perhatian terhadap penampilan dan kebersihan dari perilaku berpakaian karyawan, serta kurangnya pemeliharaan dan keamanan lingkungan kerja yang mengakibatkan kerusakan fasilitas perusahaan.
4. Tingkat absensi karyawan yang masih rendah setiap bulannya di PT. Asuransi Buana Independent menunjukkan adanya masalah dalam motivasi dan disiplin kerja, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan di perusahaan tersebut.

### **1.3. Perumusan Masalah**

Dalam penelitian ini, rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Apa pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di PT. Asuransi Buana Independent?
2. Bagaimana dampak disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Asuransi Buana Independent?
3. Bagaimana motivasi memengaruhi kinerja karyawan di PT. Asuransi Buana Independent?
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Asuransi Buana Independent?

### **1.4. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk memahami dan menganalisis bagaimana kepemimpinan transformasional memengaruhi kinerja karyawan di PT. Asuransi Buana Independent.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis dampak disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Asuransi Buana Independent.
3. Untuk memahami dan menganalisis bagaimana motivasi mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Asuransi Buana Independent.
4. Untuk memahami dan menganalisis bagaimana kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan motivasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Asuransi Buana Independent.

### **1.5. Manfaat Penelitian**

Manfaat dan kontribusi dari penelitian ini di berbagai bidang yang berkaitan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan:

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi landasan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan melalui peningkatan kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan motivasi kerja. Hal ini dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan bisnisnya dengan lebih efektif dan efisien.

2. Bagi Peneliti:

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber pengetahuan tambahan tentang cara meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan melalui peningkatan kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan motivasi kerja. Hal ini akan memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan pemahaman di bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Akademisi:

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi mahasiswa dan peneliti di masa depan yang tertarik untuk melakukan penelitian serupa. Dengan demikian, penelitian ini dapat memberikan dasar pengetahuan yang kuat tentang bagaimana meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan melalui peningkatan kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan motivasi kerja.

## **1.6. Landasan Teori**

### **1.6.1. Kinerja Karyawan**

Menurut Wibowo (2018:7), Kinerja didefinisikan sebagai manajemen yang berkaitan dengan pembangunan komunikasi yang efektif, dengan fokus manajemen kinerja pada kepentingan organisasi atau perusahaan guna meraih keberhasilan dalam pekerjaan.

Sementara menurut Afandi (2018:83), Kinerja merupakan hasil dari upaya individu atau tim dalam suatu perusahaan sesuai dengan tugas yang telah ditugaskan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

### **1.6.2. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Miftah Thoha (2013:49), Gaya Kepemimpinan merujuk pada pola perilaku atau kebiasaan yang dipraktikkan oleh individu dalam usahanya mempengaruhi orang lain, terutama bawahannya di dalam suatu organisasi. Para pemimpin menggunakan gaya kepemimpinan ini dengan tujuan memengaruhi perilaku, tindakan, dan kepribadian bawahannya. Indikator-indikator dari gaya kepemimpinan ini termasuk: 1. Kecerdasan, 2. Keyakinan Diri, 3. Ketekunan, 4. Integritas, dan 5. Kemampuan bersosialisasi.

Menurut Indra Kharis (2015), kepemimpinan transformasional merupakan salah satu jenis kepemimpinan yang memiliki kemampuan untuk menginspirasi para pengikutnya untuk mengutamakan kepentingan bersama dan memperluas pengaruh mereka secara luar biasa. Indikator-indikator Kepemimpinan Transformasional yang diajukan oleh Indra Kharis (2015) mencakup: (1) Kharisma, (2) Motivasi Inspiratif, (3) Stimulus Intelektual, dan (4) Perhatian Individual.

### **1.6.3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2017), Motivasi kerja merupakan kondisi yang mempengaruhi dalam membangkitkan, mengarahkan, dan menjaga perilaku karyawan agar tercipta hubungan yang positif dalam lingkungan kerja.

Sementara menurut Robert dan Angelo (2014), Motivasi adalah proses fisiologis yang merangsang dan mengarahkan perilaku menuju pencapaian tujuan atau sasaran. Indikator-indikator motivasi yang mereka sebutkan termasuk: 1. Kinerja, 2. Penghargaan, 3. Tantangan, dan 4. Kesempatan.

#### 1.6.4. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2016:193), Kedisiplinan merupakan aspek krusial dalam manajemen sumber daya manusia yang memiliki fungsi operasional yang penting karena semakin tinggi tingkat disiplin karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai. Indikator-indikator dari disiplin kerja yang disebutkan mencakup: 1. Kemampuan, 2. Tujuan pimpinan, 3. Balas jasa, 4. Keadilan, dan 5. Sanksi hukuman.

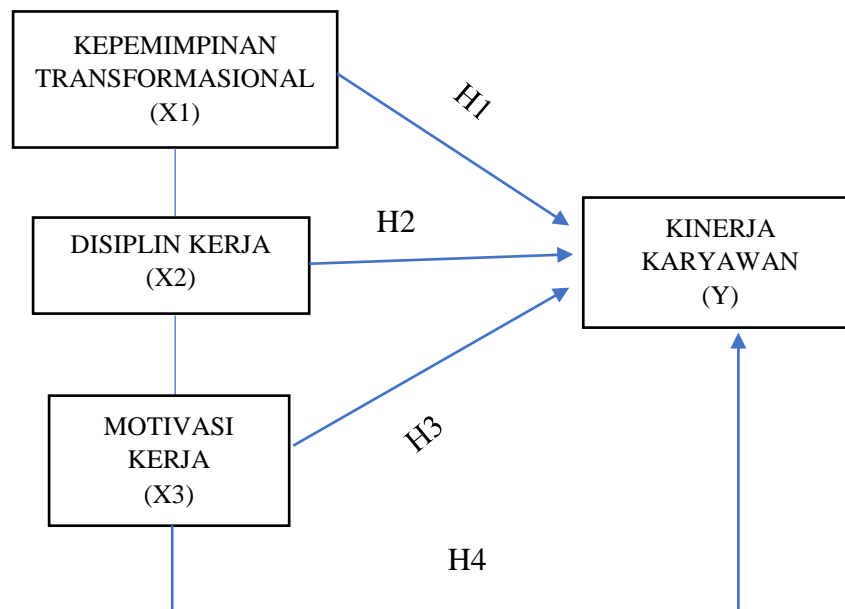
Sementara menurut Siagian (2015:305), Pendisiplinan karyawan dapat dijelaskan sebagai suatu bentuk pelatihan yang bertujuan untuk memperbaiki, mengatur, dan mengasah pengetahuan serta mengontrol perilaku karyawan.

#### 1.7. Penelitian Terdahulu

Nama dan Tahun	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
Holfian Dkk (2020)	PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWANPADA PT SARANA AGRO NUSANTARA MEDAN	H1: Gaya Kepemimpinan, H2: Motivasi H3: Disiplin Kerja H4: Kinerja Karyawan	Secara parsial dapat dilihat bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja menghasilkan pengaruh secara positif maupun signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Saran Agro Nusantara Medan
Afandi dan Bahri (2020)	PENGARUH KEPEMIMPINAN MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN	H1: Kepemimpinan, H2: Motivasi H3: Disiplin Kerja H4: Kinerja Karyawan	Secara parsial diperoleh hasil bahwa kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara.

#### 1.8. Kerangka Konseptual

Berikut ini ialah gambar kerangka konseptual dalam penelitian ini yang menggambarkan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat



### **1.9. HIPOTESIS PENELITIAN**

Hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Asuransi Buana Independent.

H2: Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Asuransi Buana Independent.

H3: Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Asuransi Buana Independent.

H4: Kepemimpinan transformasional, motivasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja di PT. Asuransi Buana Independent.