

BAB I PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Karyawan mempunyai peran sangat penting di dalam perusahaan, hal ini disebabkan karena karyawan yang menjalankan kegiatan manajemen dalam perusahaan. Dengan dukungan karyawan yang berkompeten dalam divisi kerjanya maka agar mendorong pengelolaan sumber daya perusahaan seefektif dan efisiennya sehingga mendorong tingkat kinerja karyawan semakin tinggi.

PT Karsa Prima Permata Nusa menjadi sebuah perusahaan di bidang pertambangan. Pada perusahaan ini mengalami penurunan kinerja karyawan yang tercermin dari banyaknya pekerjaan karyawan yang tidak dapat di selesaikan tempat waktu dan tidak tercapainya target perusahaan.

Tabel 1.1 Data Pencapaian Target Laba Bersih

Bulan	% Pencapaian
Q1	93.14
Q2	96.84
Q3	98.84
Q4	99.72

Sumber: Data Sekunder, 2023

Kemampuan yang dipunyai oleh seorang karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi setiap karyawan sehingga mampu untuk menyesuaikan diri dan beradaptasi dengan lingkungan di perusahaannya. Kemampuan kerja para karyawan dianggap penting karena pimpinan perlu memahami sifat yang dimiliki oleh karyawan, melalui usaha tersebut maka dapat tercipta suasana kerja yang lebih tepat bagi usaha meningkatkan kinerja pegawai. Namun, pada prakteknya kemampuan kerja karyawan di dalam perusahaan masih kurang sesuai dengan jabatannya sehingga memicu tingkat kesalahan kerja karyawan yang sering terjadi.

Beberapa karyawan yang merasa mengalami kelelahan kerja saat bekerja namun itu terjadi tidak pada seluruh karyawan. Hal ini menyebabkan beberapa dampak negatif terhadap pekerjaannya antara lain kemampuan dalam bekerja yang menurun yang berhubungan dengan lingkungan pekerjaan, kelelahan mental, kehilangan komitmen dan penurunan motivasi bekerja pada karyawan tersebut yang semakin mempersulit para karyawan untuk memenuhi target yang di bebankan oleh pihak perusahaan.

Disiplin kerja ialah sikap mental yang dengan kesadaran dan keinsafan mematuhi terhadap perintah atau larangan yang ada pada suatu hal karena mengerti betul tentang pentingnya perintah dan larangan tersebut. PT Karsa Prima Permata Nusa mempunyaikaryawan kurang mempunyai tindakan dan sikap disiplin terutama berkaitan dengan disiplin manajemen waktu seperti jumlah karyawan yang mengalami peningkatan ketidakhadiran dan keterlambatan serta bahkan pelanggaran aturan kerja yang berlaku.

Tabel I.2 Data Karyawan yang Terlambat

Q.1			Q.2			Q.3			Q.4		
Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agus	Sept	Okt	Nov	Dec
23.5%	24.7%	22.6%	23.1%	24.5%	26.4%	27.1%	28.8%	29.2%	27.4%	28.6%	31.4%
Rata-rata (%)											
23.6%			24.7%			28.4%			29.1%		

Sumber: Data Sekunder, 2023

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Rasa persahabatan dengan bawahan pada PT Karsa Prima Permata Nusa belum terpenuhi secara keseluruhan, disini pemimpin kurang akrab dengan bawahan dan karyawan kurang berinteraksi dengan atasan.

Hal ini seharusnya tidak terjadi karena dapat menghambat kerja karyawan. Jika komunikasi antara atasan dan karyawan tidak berjalan dengan baik maka kelancaran terhadap suatu organisasi juga akan terhambat.

Dari permasalahan diatas peneliti merasa perlu melakukan dengan judul : “**Pengaruh Kemampuan Kerja, *Job Burnout*, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karsa Prima Permata Nusa.**”

1.2 Identifikasi Masalah

Dari fenomena yang sedang terjadi di PT Karsa Prima Permata Nusa Medan yaitu:

1. Kemampuan kerja karyawan di dalam perusahaan masih kurang sesuai dengan jabatannya.
2. Karyawan mengalami *burnout* yang kemudian berdampak negatif terhadap pekerjaannya.
3. Disiplin kerja yang rendah terlihat dari ketidaktepatan waktu terhadap jam kerja.
4. Gaya kepemimpinan yang otoriter sehingga menyebabkan antara pimpinan dan karyawan kurang memiliki hubungan yang baik.
5. Pada perusahaan ini mengalami penurunan kinerja karyawan yang tercermin dari banyaknya pekerjaan karyawan yang tidak dapat di selesaikan tempat waktu

1.3 Perumusan Masalah

Adapun perumusan masalah yaitu:

1. Bagaimana pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karsa Prima Permata Nusa?
2. Bagaimana pengaruh *Job Burnout* terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karsa Prima Permata Nusa?
3. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karsa Prima Permata Nusa?
4. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karsa Prima Permata Nusa?
5. Bagaimana pengaruh Kemampuan Kerja, *Job Burnout*, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karsa Prima Permata Nusa?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Menganalisa pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karsa Prima Permata Nusa.
2. Menganalisa pengaruh *Job Burnout* terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karsa Prima Permata Nusa.
3. Menganalisa pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karsa Prima Permata Nusa.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karsa Prima Permata Nusa.
5. Menganalisa pengaruh Kemampuan Kerja, *Job Burnout*, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karsa Prima Permata Nusa

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan
Memberikan masukan bagi manajer dan pemilik untuk upaya meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Sebagai bahan penelitian dan masukan bagi penelitian-penelitian selanjutnya.
3. Bagi Universitas Prima Indonesia
Sebagai bahan kajian dan menambah referensi penelitian bagi program studi S-1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia
4. Bagi Peneliti
Sebagai pengetahuan dan wawasan bagi peneliti dalam bidang MSDM.

I.6 Tinjauan Pustaka

1.6.1 Kemampuan Kerja

Menurut Winardi (2019), *ability* ialah seseorang akan turut serta menentukan perilaku dan hasilnya.

Hal yang samajuga disampaikan oleh Wibowo (2018), *ability* menunjukkan kapasitas individu untuk mewujudkan berbagai tugas dalam pekerjaan.

Menurut Robbins (2017), kemampuan yakni potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut.

Sehingga dapat kita artikan kemampuan adalah merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut.

Indikator kemampuan karyawan menurut Wibowo (2018), adalah kemampuan intelektual, kemampuan kognitif, kemampuan emosional dan kemampuan fisik.

1.6.2 Job Burnout

Menurut Affandi, dkk (2018), *Job Burnout* merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan karena beban kerja.

Hal serupa juga disampaikan oleh Koesomowidjojo (2017), *Job Burnout* adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu.

Menurut Hutabarat (2017), *Job Burnout* merupakan yang dialami oleh tenaga kerja sebagai akibat pekerjaan yang dilakukan.

Sehingga dapat kita artikan *Job Burnout* merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Suryani, dkk (2020) ada beberapa indikator *Job Burnout*, diantaranya yaitu target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja dan standar pekerjaan.

1.6.3 Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis (Patmarina dan Erisna, 2018).

Hal serupa juga disampaikan oleh menurut Lubis, dkk (2023), disiplin adalah suatu sikap menaati semua peraturan dengan tertib dan teratur serta dilaksanakan dengan penuh kesadaran dan juga bertanggung jawab.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan (Hasibuan, 2018).

Sehingga dapat kita artikan disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Indikator disiplin kerja adalah balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman dan ketegasan (Nitisentia, 2019).

1.6.4 Gaya Kepemimpinan

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

Hal serupa juga disampaikan oleh Rivai (2017), gaya kepemimpinan adalah sekumpulan strategi yang digunakan seorang pemimpin untuk memengaruhi para karyawan agar sasaran organisasi tercapai.

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk dapat memengaruhi karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2018).

Sehingga dapat kita artikan gaya kepemimpinan adalah suatu proses yang dilakukan seorang pemimpin secara kompleks dimana bertujuan untuk memengaruhi orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas atau suatu sasaran dan mengarahkan organisasi dengan cara yang lebih masuk akal.

Gaya kepemimpinan seseorang dapat dinilai dan dilihat dari beberapa indikator yang dikemukakan oleh Kartono (2018) adalah kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan dan tanggung jawab.

1.6.5 Kinerja Karyawan

Menurut Fahmi (2018) mengatakan Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Hal serupa juga disampaikan oleh Lubis, dkk (2023), 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

Uno dan Lamatenggo (2019), Kinerja adalah aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya.

Sehingga dapat kita artikan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adapun menurut Edison (2017), Untuk mencapai atau menilai kinerja, ada yang menjadi tolak ukur yaitu kualitas, kuantitas dan kerja sama.

I.7 Teori Hubungan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017), secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan *reality (knowledge and skill)*, artinya karyawan memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam pekerjaan sehari-hari, maka lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

Menurut Lubis dan Sari (2021) kemampuan kerja yang tinggi adalah salah satu dalam dalam menunjang peningkatan kinerja karyawan.

I.8 Teori Hubungan *Job Burnout* terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Septiani dan Siregar (2022:74), hubungan antara beban kerja dan *control* pekerjaan menentukan tingkat kinerja karyawan.

Menurut Toker (2022:75), Hubungan antara beban kerja dan *control* pekerjaan menentukan tingkat kinerja karyawan.

I.9 Teori Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2019), masalah disiplin para karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberi corak terhadap kinerja organisasi.

Karyawan yang tidak disiplin dalam memanfaatkan waktu kerja akan berdampak pada beban kerja yang menumpuk, sehingga membutuhkan waktu yang lebih dari waktu kerja normal yang ditentukan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan (Sutrisno, 2019).

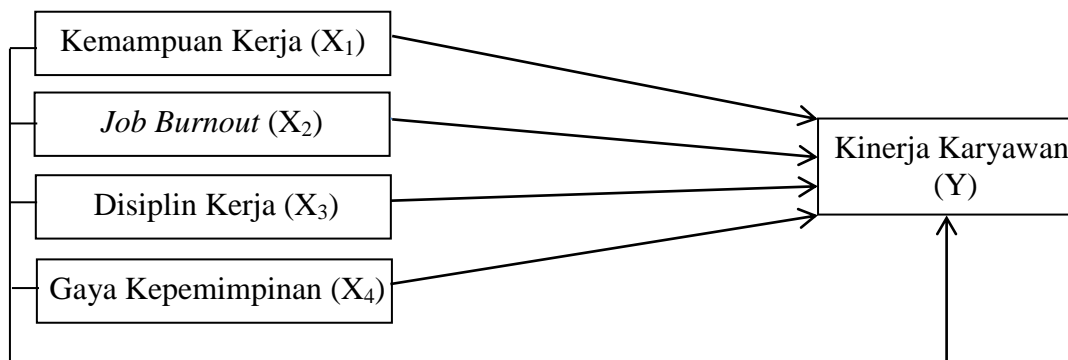
I.10 Teori Hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

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

Melalui gaya kepemimpinan seorang pemimpin mengelola lembaga dan memotivasi karyawan guna untuk dapat meningkatkan kinerjanya dan dapat mengerakkan karyawan untuk mengurangi beban kerja yang dirasakan (Putra, 2019)

I.11 Kerangka Konseptual

Dari berbagai penjelasan diatas maka dapatlah diuraikan sebagai berikut:



Gambar I.1. Kerangka Konseptual

I.12 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat (Sujarweni, 2015). Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₁ : Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karsa Prima Permata Nusa.
- H₂ : *Job Burnout* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karsa Prima Permata Nusa.
- H₃ : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karsa Prima Permata Nusa.
- H₄ : Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karsa Prima Permata Nusa.
- H₅ : Kemampuan Kerja, *Job Burnout*, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karsa Prima Permata Nusa.