

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perusahaan adalah tempat terjadinya kegiatan produksi barang atau jasa. Di dalamnya, berbagai faktor produksi seperti tenaga kerja, modal, dan sumber daya alam berkumpul. Perusahaan juga dapat diartikan sebagai lembaga atau organisasi yang menyediakan barang atau jasa untuk dijual kepada masyarakat dengan tujuan memperoleh keuntungan. Dalam sistem operasi perusahaan, potensi sumber daya manusia (SDM) sangat penting sebagai salah satu modal utama untuk mencapai tujuan perusahaan.

SDM adalah faktor yang sangat penting dalam sebuah institusi atau perusahaan. SDM terdiri dari individu-individu yang dipekerjakan di perusahaan sebagai perencana, pelaksana, dan penggerak untuk mencapai tujuan perusahaan. SDM menjadi aspek krusial dalam mendukung pencapaian perusahaan, terutama dalam persaingan bisnis yang ketat saat ini.

Ketersediaan SDM dalam perusahaan sangat diperlukan karena terdapat pedoman tertentu untuk menyelesaikan pekerjaan. Jumlah SDM yang tepat sangat menentukan efisiensi dan efektivitas penyelesaian pekerjaan. Ketidaktepatan dalam penyediaan SDM dapat mengakibatkan pekerjaan yang tidak efisien dan tidak efektif. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang baik sangat penting bagi perusahaan.

CV. Seafood Poniman adalah sebuah restoran yang berlokasi di Jalan AR. Hakim, Medan. Seafood Poniman menawarkan berbagai hidangan seafood yang biasanya bertema makan keluarga. Selain itu, Seafood Poniman juga memiliki usaha katering yang beroperasi pada pagi hari. Seafood Poniman mempekerjakan 34 karyawan yang dibagi menjadi tiga shift kerja: karyawan shift pagi khusus untuk memasak katering, karyawan shift siang untuk persiapan bahan makanan malam dan pengantaran makanan katering, serta karyawan shift malam untuk operasional restoran.

Dalam observasi awal, ditemukan bahwa kinerja karyawan terus menurun, dengan hasil kerja yang semakin kurang berkualitas dan lambat. Penurunan ini disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang kurang tegas terhadap karyawan yang berkinerja rendah, sehingga karyawan menjadi lebih santai dalam bekerja. Selain itu, kurangnya pengawasan langsung dari pemilik usaha membuat karyawan sering tidak bekerja dengan serius. Fenomena ini juga berkaitan dengan disiplin kerja karyawan, di mana banyak karyawan sering tidak disiplin dalam bekerja, sehingga kinerja mereka menjadi kurang baik.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas membuat penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Seafood Poniman Medan.”**

## **1.2 Perumusan Masalah**

Adapun perumusan masalah di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ini:

1. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan CV. Seafood Poniman Medan?
2. Bagaimana pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan CV. Seafood Poniman Medan?
3. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Seafood Poniman Medan?
4. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Seafood Poniman Medan?

## **1.3 Tinjauan Pustaka**

### **Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Menurut Bija, dkk (2019:100), gaya kepemimpinan adalah seni atau cara seorang atasan memimpin untuk mengarahkan seluruh sumber daya organisasi dalam melaksanakan tugas dan fungsi organisasi.

Menurut Zaharuddin, dkk (2021:49), gaya kepemimpinan pada dasarnya adalah perwujudan tingkah laku seorang pemimpin dalam memimpin, yang biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu.

### **Pengertian Pengawasan**

Menurut Busro (2018:145), pengawasan diperlukan untuk memastikan bahwa perencanaan yang telah disusun dilaksanakan dengan baik. Pengawasan juga berfungsi sebagai alat penilaian dalam pelaksanaan perencanaan, memungkinkan pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai terhadap bawahannya.

Menurut Handini, dkk (2019:164), pengendalian atau pengawasan (controlling) adalah kegiatan mengukur kinerja perusahaan untuk memastikan bahwa pencapaian tujuan sesuai dengan rencana atau standar yang telah ditetapkan.

### **Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (2019), disiplin menunjukkan kondisi atau sikap hormat karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Jika peraturan atau ketetapan sering diabaikan atau dilanggar, maka karyawan memiliki disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, jika karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, itu menggambarkan kondisi disiplin yang baik.

Menurut Hasibuan (2019), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan, yang mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

### **Pengertian Kinerja Karyawan**

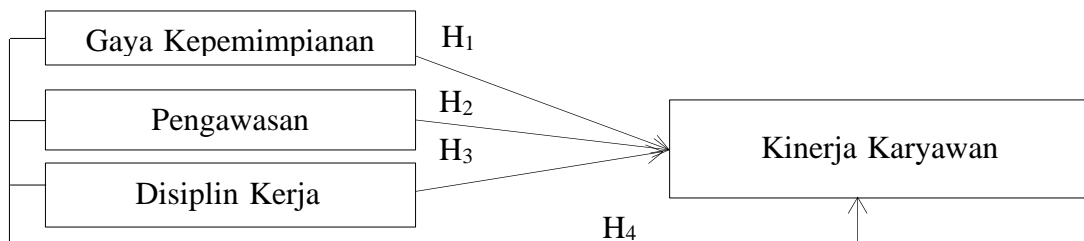
Menurut Wibowo (2017:70), kinerja dapat dipandang sebagai suatu proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja mencakup bagaimana pekerjaan

berlangsung untuk mencapai hasil kerja, dan hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja.

Menurut Sinaga, dkk (2020:13), kinerja adalah tingkat prestasi atau hasil nyata seseorang yang dihitung secara periodik baik kualitas maupun kuantitas berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya sebagai hasil kewenangan dan tanggung jawab dalam suatu perusahaan atau organisasi.

#### 1.4 Kerangka Konseptual

Menurut Hidayatullah, dkk (2023:30), kerangka berpikir merupakan sebuah alur yang menggambarkan sebuah hubungan ataupun pengaruh dari sebuah stimulus terhadap reaksi atau variabel X kepada variabel Y dan dapat diasumsikan sebagai jika dan maka. Kerangka berpikir dinyatakan dalam deskripsi pernyataan dan diikuti dengan jika maka terhadap variabel yang ada dan keterkaitan antar variabel dalam penelitian. Kerangka berpikir juga digambarkan dalam bagan. Kerangka berpikir atau kerangka pemikiran merupakan dasar pemikiran dari penelitian dan disintesis dari fakta, observasi dan telaah kepustakaan. Kerangka berpikir memuat teori ataupun konsep yang dijadikan dasar dalam penelitian. Uraian dari kerangka berpikir menjelaskan hubungan dan keterkaitan antar variabel penelitian. Berikut ini adalah gambar kerangka konseptual dalam penelitian ini yang menggambarkan hubungan antara variable bebas dengan variable terikat dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



**Gambar 1.1**  
**Kerangka Konseptual**

## 1.5 Hipotesis

Menurut Gani dan Purbangkara (2023:107), hipotesis juga berarti sebuah pernyataan atau proposisi yang mengatakan bahwa diantara sejumlah fakta ada hubungan tertentu. Proposisi ini yang akan membentuk proses terbentuknya sebuah hipotesis di dalam penelitian, salah satu diantaranya adalah penelitian sosial. Artinya hipotesis merupakan sebuah istilah ilmiah yang digunakan dalam rangka kegiatan ilmiah yang mengikuti kaidah-kaidah berpikir biasa, secara sadar, teliti dan terarah. Ketika berpikir untuk sehari-hari, orang sering menyebut hipotesis sebagai sebuah anggapan, perkiraan, dugaan dan sebagainya. Hipotesis merupakan jawaban sementara yang harus diuji. Pengujian itu bertujuan untuk membuktikan apakah hipotesis diterima atau ditolak. Hipotesis berfungsi sebagai kerangka kerja bagi peneliti, memberi arah kerja dan mempermudah dalam penyusunan laporan penelitian. Hipotesis dari penelitian ini yaitu:

- H<sub>1</sub> : Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV. Seafood Poniman Medan.
- H<sub>2</sub> : Pengawasan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV. Seafood Poniman Medan.
- H<sub>3</sub> : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV. Seafood Poniman Medan.
- H<sub>4</sub> : Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV. Seafood Poniman Medan.