

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu atau cara bagaimana menangani berbagai masalah pada perusahaan untuk dapat meningkatkan pekerjaan diperusahaan untuk tercapainya tujuan bersama. Sumber daya manusia berpotensi apabila dibergunakan secara efektif dan efisien akan berguna untuk membantu perkembangan perusahaan. Perusahaan akan bertahan jika perusahaan memiliki sumber daya manusia yang bisa diandalkan dan memiliki kinerja yang baik.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Sumo Internusa Indonesia (Sumo Advertising) yang bergerak dibidang media advertising luar ruang (out door) yang didirikan pada tahun 1992. Perusahaan ini menyewakan beberapa media advertising luar ruang seperti neonbox, baliho, billboard, bando, vidio tron dan perusahaan ini juga menyediakan jasa untuk PNT dan branding. Berdasarkan pengamatan, data dan wawancara pada survei awal pada maret 2019 kepada para karyawan dibeberapa divisi terdapat penyusutan kinerja dibeberapa karyawan diperusahaan dilihat bahwa target perusahaan yang masih tidak tercapai pada bulan januari sampai oktober. Persentase tertinggi tidak tercapainya target di perusahaan terjadi pada bulan januari dan februari 2018. Ketidakcapaian target diperusahaan ini menunjukkan bahwa karyawan belum maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan yang berdampak pada jumlah penyewaan dan jasa, juga berdampak pada realisasi perusahaan yang tidak melewati target.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan faktor gaya kepemimpinan, kompetensi, dan disiplin kerja dalam melihat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT.Sumo Internusa Indonesia karena beberapa faktor ini menjadi permasalahan yang penting untuk dicari penyelesaian agar meningkatkan kinerja yang baik secara terus-menerus bagi perusahaan.

Faktor pertama adalah gaya kepemimpinan. Pada tahap ini pemimpin berperan penting untuk memastikan berjalannya kegiatan organisasi diperusahaan. Fenomena yang terjadi pada gaya kepemimpinan yang dilihat dari data rapat yang hanya dilakukan sekali dalam sebulan tentu masih kurang dalam pengarahan kepada karyawan perusahaan yang mengakibatkan masih kurangnya motivasi dan arahan yang cepat dan tekesan tergesa-gesa sehingga dapat menyebabkan karyawan kurang mengerti, hal ini dapat berakibat menyebabkan tidak tercapainya target perusahaan.

Selanjutnya faktor kedua adalah kompetensi. kompetensi adalah suatu keahlian untuk menjalankan suatu aktivitas diperusahaan berdasarkan keahlian dan wawasan serta didukung dengan sikap kerja yang diharuskan dari pekerjaan tersebut. Pada survei awal maret 2019, Masalah kompetensi kerja ialah dimana perusahaan memberikan pekerjaan pada karyawannya yang masih belum memiliki pengalaman dibidang bagian tertentu, dapat dilihat dari data pendidikan di perusahaan tersebut memiliki 13 karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan pengalaman dan tamatan pendidikannya. Hal ini menyebabkan karyawan terkendala dalam menyelesaikan tugasnya tepat waktu.

Selanjutnya faktor ketiga yang dapat mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja karyawan tercipta ketika karyawan memiliki kesadaran atau kerelaan dalam melakukan tugas dan peraturan perusahaan, mematuhi aturan yang berlaku tentang peraturan apa yang boleh dan bertanggung jawab atas keahlian dalam melaksanakan pekerjaan dan aturan dalam perusahaan. Pada survei awal maret 2019, Masalah disiplin kerja dimana dapat dilihat dari data ketidaksesuaian waktu di perusahaan tersebut adanya karyawan yang masih tidak dapat memenuhi waktu yang ditandai dengan keterlambatan dan pulang lebih awal pada tahun 2018, hal ini dapat menyebabkan ketidak tepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya karena berkurangnya waktu bekerja di perusahaan. Sehingga diperlukan

perlunya ketegasan pemimpin dan sanksi hukuman bagi yang tidak disiplin. Pemimpin juga telah memberikan contoh keteladanan dengan tidak terlambat dan pulang sesuai waktu.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumo Internusa Indonesia”**.

I.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan masih kurang dalam memberi semangat kepada karyawan dan kurang jelas dalam menyampaikan sesuatu kepada karyawan.
2. Kompetensi penempatan karyawan belum seutuhnya sesuai dengan pengalamannya.
3. Disiplin kerja karyawan belum optimal karena masih adanya keterlambat datang, dan pulang lebih awal.
4. Kinerja karyawan belum maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu yang diberikan oleh pimpinan dan berdampak pada jumlah penyewaan dan jasa.

I.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Sumo Internusa Indonesia?
2. Bagaimana Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Sumo Internusa Indonesia?
3. Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Sumo Internusa Indonesia?
4. Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Sumo Internusa Indonesia?

I.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, peneliti dapat menyimpulkan tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk Menguji Dan Menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Sumo Internusa Indonesia.
2. Untuk Menguji Dan Menganalisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Sumo Internusa Indonesia.
3. Untuk Menguji Dan Menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Sumo Internusa Indonesia.
4. Untuk Menguji Dan Menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Sumo Internusa Indonesia

TINJAUAN PUSTAKA

I.5 Teori Tentang Gaya Kepemimpinan

I.5.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Edison,dkk (2018:91) “Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak atau bagaimana pemimpin mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu”.

Menurut Samsuddin (2018:37) “Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang dilakukan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku maupun pikiran bawahannya, sehingga mampu menjalankan tugasnya dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi (Gibson,1998)”.

Dari beberapa pengertian diatas bisa disimpulkan gaya kepemimpinan adalah sikap dan pola perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin untuk memengaruhi bawahannya (karyawan) agar mampu bekerja sama sehingga tercakup tingkat produktivitas yang telah ditetapkan.

I.5.2 Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut J.K. Hemphil (1949) dalam Wirawan (2017:352-353) indikator gaya kepemimpinan :

1. Membantu bawahan dalam menyelesaikan tugasnya.
2. Menyediakan waktu untuk mendengarkan dan mendiskusikan problem dan keluhan yang dihadapi bawahan.
3. Menerima saran bawahan.
4. Memperlakukan semua bawahan dengan cara yang sama
5. Memerhatikan kesejahteraan bawahan
6. Mengkritik dan marah terhadap bawahannya yang malas dan berkinerja rendah
7. Memberi tugas kepada bawahannya secara rinci
8. Mengingatkan bawahan untuk mengikuti prosedur standar kerja dan standar kinerja
9. Mengoordinasi dan mensupervisi bawahan secara ketat
10. Menentukan target keluaran.

I.6 Teori Tentang Kompetensi

I.6.1 Pengertian Kompetensi

Menurut Wibowo (2014:271) menyatakan “Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dilaksanakan maupun tugas yang didasari dari keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut”.

Menurut Sutrisno (2016:203) menyatakan “Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan”.

Dari beberapa pengertian diatas bisa disimpulkan kompetensi adalah kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau tugasnya yang didukung dengan kemampuan yang dimilikinya sehingga dapat melaksanakan tugas dan pekerjaannya dalam mencapai target yang ditetapkan oleh pekerjaannya.

I.6.2 Indikator Kompetensi

Menurut Edison ,dkk (2018:143) Untuk memenuhi unsur kompetensi, karyawan harus memenuhi unsur-unsur berikut ini :

1. Pengetahuan (Knowledge).
2. Keahlian (Skill).
3. Sikap (Attitude).

I.7 Teori Tentang Disiplin Kerja

I.7.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hartatik (2014:182) menyatakan “Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu di mana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati”.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:86) “Menyatakan bahwa disiplin adalah sikap ketersediaan dan keikhlasan seorang karyawan untuk mematuhi dan menaati peraturan yang berlaku disekitarnya”.

Dari beberapa pengertian diatas bisa disimpulkan disiplin adalah suatu sikap seorang karyawan untuk mematuhi, menaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan dipekerjaannya tersebut.

I.7.2 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Abdurrahmat fathoni dalam Hartatik (2014:200-202) yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya sebagai berikut :

- | | |
|--------------------------|-------------------|
| 1. Tujuan dan Kemampuan, | 5. Sanksi Hukuman |
| 2. Keteladanan Pimpinan, | 6. Ketegasan |

3. Keadilan,
4. Pengawasan Melekat,
7. Hubungan Kemanusiaan

I.8 Teori Tentang Kinerja Karyawan

I.8.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2014:7) “Kinerja adalah tentang melakukan dan melaksanakan pekerjaan dan mendapatkan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut”.

Menurut Lyman Porter dan Edward Lawler dalam Wibowo (2014:85) “Berpendapat bahwa kinerja merupakan fungsi dari kemauan untuk melaksanakan pekerjaan, keterampilan yang perlu untuk mengerjakan tugas, pemahaman yang jelas dan nyata atas apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya”.

Dari beberapa pengertian diatas bisa disimpulkan Kinerja adalah bagaimana karyawan melaksanakan tugas dan hasil yang dicapai pada pekerjaan tersebut.

I.8.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Edison,dkk (2018:193) terdapat 4 indikator kinerja karyawan sebagai berikut :

- | | |
|--------------|------------------------|
| 1. Target, | 3. Waktu penyelesaian, |
| 2. Kualitas, | 4. Taat asas. |

I.9 Teori Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Samsuddin (2018:37) “Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang dilakukan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku maupun pikiran bawahannya, sehingga mampu menjalankan tugasnya dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi (Gibson,1998)”.

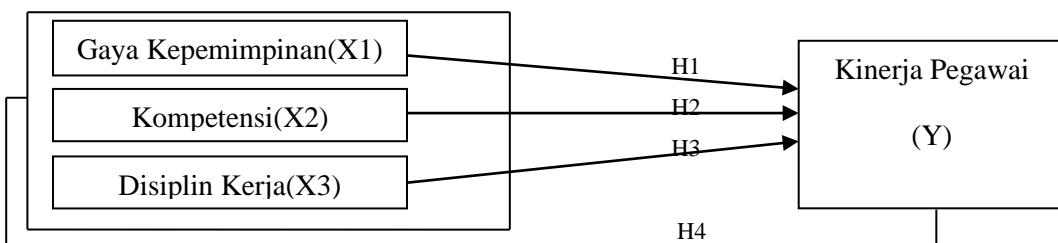
I.10 Teori Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2013:324) “Kompetensi adalah suatu ciri khas yang ada pada setiap individu yang menjadi inti dalam melakukan kinerja atau perilaku karyawan di lingkungan kerja”.

I.11 Teori Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2016:88) “Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan perusahaan ataupun bagi para karyawan.

I.12 Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

I.13 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah dugaan sementara terhadap masalah pada penelitian. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah serta kerangka fikir atau konseptual maka hipotesis dari penelitian ini sebagai berikut:

H1 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada

PT.Sumo Internusa Indonesia

H2 : Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Sumo Internusa Indonesia

H3 : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada

PT. Sumo Internusa Indonesia

H4 : Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, dan Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Sumo Internusa Indonesia