

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Dalam menjalankan sebuah organisasi untuk mengetahui maju atau mundurnya organisasi dapat ditentukan oleh ketepatan dalam memilih pegawai, itulah definisi dari sebuah sumber daya manusia, SDM juga penting dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh organisasi. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan keberhasilan suatu organisasi, efektifnya suatu organisasi didapatkan dari ketercapaian yang mereka gapai sesuai tujuan atau tidak. Dengan maraknya atau banyaknya organisasi, suatu perusahaan dituntut untuk dapat bersaing dalam bidang pelayanan dengan cara terbaik.

Menurut Sugiyono (2018) objek penelitian adalah suatu penelitian seseorang, terhadap suatu fenomena atau obyek yang ada atas dasar ketertarikan untuk diteliti dan dipelajari oleh peneliti. Objek dari observasi ini adalah kinerja karyawan di PT.Sabda Alam Prima Nusa Majenang karena pemimpin perlu meningkatkan motivasi kerja supaya disiplin kerja semakin meningkat.

Kinerja pegawai dapat menjadi sebagai alat ukur untuk mengetahui seorang pegawai memberikan pelayanan yang optimal terbaik atau tidak. Mangkunegara (2017), Kesimpulan hasil akan kualitas maupun kuantitas yang didapat oleh seorang pekerja. Peningkatan kinerja akan membuat suatu

organisasi maju, namun dalam mencapainya kinerja dapat dipengaruhi oleh banyak hal seperti masalah dalam organisasi ataupun luar organisasi. Optimal dalam kinerja merupakan contoh yang baik untuk mencapai dari tujuan organisasi itu sendiri.

Dalam suatu perusahaan, pastinya setiap perusahaan menginginkan tenaga kerja yang mampu dan berdisiplin dalam bekerja untuk ikut memajukan perusahaannya. Oleh karena itu, perusahaan harus berani mengembangkan motivasi dan disiplin, supaya menciptakan tenaga kerja yang disiplin dan kinerjanya meningkat.

Manaroinsong et.al (2018) berpendapat bahwa gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi sebuah kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan dapat membantu untuk menjalin Kerjasama serta adanya visi dan misi untuk mencapai tujuan bersama di dalam organisasi. Seorang pemimpin dapat mengetahui menciptakan sebuah kerjasama yang baik setiap bawahan maupun pimpinan itu sendiri. Dengan suasana kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan, hal itulah salah satu tugas dari pemimpin untuk menciptakan organisasi yang tenang.

Gaya kepemimpinan transaksional ialah gaya yang dipakai dalam penulisan kali ini, Karena gaya kepemimpinan ini merupakan pemimpin yang menambah motivasi para karyawan melalui imbalan serta membantu karyawan dalam mendapatkan kepercayaannya dalam tempat organisasi tersebut. Menurut (Siagian, 2014) mengatakan bahwa kepemimpinan transaksional yaitu Imbalan yang didapat oleh karyawan dari pemimpin

merupakan hasil dari rasa kepuasan pemimpin akan kinerjanya Selanjutnya (Bass & Riggio, 2006) menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional merupakan sebuah kepemimpinan dimana seorang pemimpin mendorong para karyawan untuk bekerja dengan adanya sumberdaya dan *award* sebagai imbalan untuk pencapaian, motivasi, lalu produktivitas tugas yang efektif.

Berdasarkan hasil penelitian Wokas dkk (2022), Berpendapat bahwa adanya pengaruh positif & signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya hasil tersebut membuktikan bahwa karyawan akan meningkatkan kinerjanya efektif dan tepat apabila ada gaya kepemimpinan yang mereka lihat cocok dipertujukan oleh seorang pemimpin, karena *leader* dalam organisasi akan terkait juga dengan keputusan yang bakal diambil dalam memimpin organisasi. Hasil penelitian terdahulu dilakukan sama Edasa dan Putra (2015); Reza (2010); Indriany (2009); Fadly (2004); Smat (2005) dan Cahyono (2012), yang semuanya menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Berbanding terbalik dengan penelitian tersebut hasil dari Liyas (2017) yang mendapati bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil dari penelitian Katu (2020), Nugroho (2018) dan Haryanto (2017) diperoleh secara uji parsial gaya kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian hasil penelitian dari Panjaitan (2017), Saputri dan Andayani (2018) Menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Salah satu upaya organisasi dalam mempertahankan kinerja karyawannya adalah dengan cara memperhatikan motivasi dan etos kerja karyawan yang penting untuk hasil kerja yang optimal. Pegawai merupakan aset penting dalam suatu organisasi, tanpa mereka betapa sulitnya organisasi mencapai tujuan, merekalah yang menentukan maju mundurnya suatu organisasi, dengan memiliki tenaga kerja yang terampil dan motivasi tinggi organisasi telah mempunyai aset sangat mahal, sebab pada dasarnya manusia merupakan subyek dan obyek pembangunan yang merupakan faktor yang sangat penting.

Motivasi adalah potensi yang mempengaruhi kinerja karyawan yang dimiliki seseorang. Perlu dilakukan dorongan terhadap ekerja agar maksimal dalam melakukan pekerjaannya. Menurut penelitian Jufrizen (2017) adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi akan kinerja karyawan. Selanjutnya hasil penelitian Jufrizen (2018); Ainanur & Tirtayasa, (2018); Andayani & Tirtayasa, (2019); Jufrizen & Pulungan, (2017); Rosmaini & Tanjung, (2019); Astuti & Suhendri, (2019) dan Hasibuan & Handayani, (2017) berkesimpulan bahwa motivasi mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun, penelitian ini bertentangan dengan hasil dari Jualanry dkk(2017) , Abdullah (2018),Karlina dan Herni (2022) yang berpendapat bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Julianry, Syarief, & Affandi, (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja

karyawan dan menurut Cahya, Ratnasari dan Putra (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Aspek yang berguna untuk menunjang keberhasilan pekerja dalam mencapai kesuksesan bekerja merupakan definisi disiplin kerja. Dengan disiplin kerja yang di berikan kepada karyawan, diharapkan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu untuk mencapai kinerja yang memuaskan. (Arifin & Nasution 2017; Listiorini, 2018). Menurut penelitian Sembiring (2021) mendapatkan hasil disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Rivai (2019:44) Disiplin Kerja ialah untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan. Disiplin kerja merupakan sebagai rasa hormat, hormat, ketaatan terhadap ketentuan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta mampu melaksanakannya, menyadari akan kesalahannya (Razak, dkk 2018).

Penelitian yang di lakukan sebelumnya oleh Lily, dkk (2021) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi pengaruh sebesar 42,7%. Dan menurut penelitian Suwanto (2022) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dengan kontribusi pengaruh sebesar 40,5%. Menurut Ekhsan (2019), Putri & Onsardi (2019), serta Sherlie & Hikmah (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan disiplin kerja karyawan membaik akan menambah kinerja karyawan. Kinerja pekerja yang baik berasal dari disiplin kinerja yang baik pula,

begitupun sebaliknya disiplin kinerja jelek maka hasil kurang bagus, karena disiplin sendiri memiliki fungsi tersendiri untuk menyemangati karyawan. Sedangkan menurut Tusholihah dkk (2019), Muna dan Isnowati (2022), Ulfa (2016) berpendapat bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian menurut Kumarawati, Suparta dan Yasa (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Hasil ilmiah ini direncanakan dilakukan di PT. Sabda Alam Prima Nusa yang merupakan sebuah perusahaan yang terletak di Jalan Cigobang No. 28 Kecamatan Majenang Kabupaten Cilacap. Perusahaan tersebut bergerak pada bidang pengolahan kayu lapis yang lebih dikenal dengan istilah bare core. Bare core merupakan susunan kayu (albazia/sengon) yang dipadatkan sehingga menghasilkan bentuk serupa dengan papan. Produk papan ini bisa digunakan sebagai panel dinding. Saat ini produk tersebut telah di ekspor ke Taiwan dan Cina. PT. Sabda Alam Prima Nusa mengharapkan tercapainya disiplin kerja yang tinggi dari para pekerjanya. Sayangnya hal ini, terlihat belum memuaskan karena disiplin kerja karyawan masih belum cukup karena kurangnya motivasi kerja terhadap karyawan, tingkat kehadiran karyawan harus menjadi perhatian tersendiri bagi perusahaan.

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari Hema dkk (2021), atas judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN. *Output* penelitiannya ialah bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara parsial dan simultan

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada kali ini peneliti menambahkan variabel motivasi kerja dari apa yang telah diteliti oleh Rahmawani dan Syahrial (2021) karena menghasilkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan masalah latar belakang yang ada penulis memutuskan mengambil judul **“Pengaruh Gaya kepemimpinan, Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan di PT.Sabda Alam Prima Nusa Majenang.”**

## **B. Rumusan Masalah**

Dalam penelitian ini mengangkat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Gaya kepemimpinan, Motivasi kerja dan Disiplin kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ?
4. Apakah Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan ?

## **C. Pembatasan Masalah**

Ada banyak hal yang bisa saja menjadi pengaruh kinerja karyawan (variabel dependen) dalam peningkatan kinerja di PT Sabda Alam Prima Nusa

Majenang, namun peneliti hanya mengambil pada faktor gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja sebagai variabel bebas (variabel independent). Berdasarkan rumusan masalah diatas maka variabel independent dibatasi oleh Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3), sedangkan variabel dependen dibatasi oleh Kinerja Karyawan (Y).

#### **D. Tujuan penelitian**

Berdasarkan Rumusan masalah diatas, tujuan penilitian nya adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **E. Manfaat penelitian**

Dalam observasi pastinya mempunyai tujuan jelas , sehingga penelitian ini bermanfaat bagi perusahaan nya, penelitian memiliki manfaat teoritis dan praktis ,yaitu :

##### **1. Manfaat Teoritis**

- a. Berguna menjadi landasan dalam pengembangan Kinerja karyawan pada perusahaan.

- b. Mampu memberikan pemikiran bagi perusahaan untuk terus berkembang
- c. Sebagai bahan tambahan masukan penelitian selanjutnya yang berhubungan sama peningkatan kinerja karyawan serta menjadi bahan kajian lebih lanjut.

## **2. Manfaat Praktis**

### **a. Bagi perusahaan**

Memberikan gambaran dan evaluasi analisi gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

### **b. Bagi peneliti**

Dapat memperluas ilmu peneliti soal tentang masalah-masalah yang berhubungan dengan perusahaan, khususnya bidang manajemen sumber daya manusia dan selanjutnya dapat berguna sebagai bekal apabila bekerja di suatu perusahaan atau memiliki perusahaan.