

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan sangatlah berpengaruh dengan peran dan kinerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam perusahaan, manajemen sumber daya manusia mempunyai fungsi sebagai penggerak dari sumber daya manusia yang pemikirannya dipengaruhi oleh banyak faktor yang akan berpengaruh terhadap prestasinya. Setiap organisasi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu caranya dengan meningkatkan kinerja karyawan..

PT.Gemilang Matari Fastener merupakan perusahaan pemasok terbaik dan terpercaya untuk aksesoris dan fastener ke industri konstruksi yang meliputi pekerjaan sipil, mekanik dan listrik, dan pekerjaan gipsu. PT. Gemilang Matari Fastener mempunyai visi menjadi perusahaan yang menjual produk alat-alat perlengkapan dan aksesoris konstruksi dengan sumber daya manusia yang profesional, terampil, kreatif, dan inovatif, menjadi perusahaan berdedikasi tinggi dengan selalu mengutamakan pelayanan prima kepada pelanggan

Suatu kepemimpinan sangat diperlukan pada suatu organisasi dengan harapan kepemimpinan yang sesuai dapat memudahkan berkomunikasi dan mengatur karyawan dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Kepemimpinan adalah suatu jabatan yang diberikan kepercayaan untuk memimpin organisasi dan menjalankan tugasnya untuk mengatur bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu pemimpin harus dapat menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat sehingga karyawan dapat secara langsung meningkatkan kinerja karyawan.

Demikian halnya pada PT. Gemilang Matari Fastener setiap karyawan mempunyai karakter dan kepribadian serta sikap dan perilaku yang berbeda-beda yang dapat melatar belakangi motivasi mereka dalam bekerja. Maka dari itu peran pemimpin sangatlah penting. Namun kepemimpinan dalam PT. Gemilang Matari Fastener belum begitu efektif seperti kurangnya ketegasan pimpinan terhadap karyawannya, karyawan terlihat kurang mematuhi perintah pimpinan seperti menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

Faktor motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Seorang pemimpin bisa menjadi motivasi bagi karyawannya agar menjadi lebih baik seperti memberikan hal-hal yang positif, pemberian insentif juga dapat memberikan motivasi pada karyawan. Kurangnya motivasi terhadap karyawan PT. Gemilang Matari Fastener dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun, pemberian motivasi contohnya seperti memberikan hal yang positif serta dukungan, memberikan fasilitas kerja yang nyaman, penghargaan dan dorongan motivasi berupa insentif agar karyawan lebih bersemangat dalam bekerja.

Faktor lainnya yaitu disiplin kerja. Kurangnya kedisiplinan karyawan pada PT. Gemilang Matari Fastener merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja menurun seperti kedisiplinan waktu kehadiran dan pulang. Maka dari itu perlunya kebijakan perusahaan mengenai kedisiplinan agar para karyawan bisa hadir tepat waktu sesuai jam yang ditentukan oleh perusahaan . Disiplin kerja sangat penting untuk pertumbuhan suatu organisasi untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan. Disiplin bermanfaat untuk mendidik karyawan dalam mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Untuk mempengaruhi kinerja karyawan dengan melihat tingkat absensinya, berikut adalah tabel absensi karyawan PT. Gemilang Matari Fastener.

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan PT. Gemilang Matari Fastener

Bulan	Jumlah Karyawan	Absensi			
		Sakit	Izin	Lain-lain	Terlambat
Januari	41	4	4	2	8
Februari	41	6	5	3	9
Maret	41	3	6	2	6

Sumber: PT. Gemilang Matari Fastener (2024)

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa pada bulan Januari absensi karyawan sakit sebanyak 4 kali, izin 4 kali, lain-lain seperti tidak masuk tanpa keterangan sebanyak 2 kali, dan karyawan yang datang terlambat sebanyak 8 kali. Pada bulan Februari absensi karyawan sakit sebanyak 6 kali, izin 5 kali, lain-lain seperti tidak masuk tanpa keterangan sebanyak 3 kali, dan karyawan yang datang terlambat sebanyak 9 kali. Pada bulan Maret absensi karyawan sakit sebanyak 3 kali, izin 6 kali, lain-lain seperti tidak masuk tanpa keterangan sebanyak 2 kali, dan karyawan yang datang terlambat sebanyak 6 kali.

Kinerja karyawan yang kurang optimal pada PT. Gemilang Matari Fastener menyebabkan karyawan tidak bisa mencapai target yang telah ditentukan perusahaan, berdampak buruk bagi perusahaan. Agar para karyawan PT. Gemilang Matari Fastener bisa mengoptimalkan kinerjanya perlu adanya kepemimpinan yang tepat agar dapat memotivasi para karyawan agar lebih bersemangat.

Tabel 1.2 Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan PT. Gemilang Matari Fastener

WILAYAH/ AREA	Tangerang	Bekasi	Jakarta Timur	Jakarta Selatan, Depok, Cibinong	Jakarta Pusat, Jakarta Utara	Jakarta Barat	Luar Kota	Bogor	Total
Target	600,000,000	350,000,000	650,000,000	350,000,000	360,000,000	500,000,000	350,000,000	40,000,000	3,200,000,000
Pencapaian	601,588,100	327,423,900	621,393,500	354,700,200	358,989,200	510,265,700	352,932,100	40,287,500	3,167,580,200

Sumber: : PT. Gemilang Matari Fastener (2024)

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa target PT. Gemilang Matari Fastener dengan total target Rp. 3.200.000.000 belum semuanya tercapai, total wilayah dibagi menjadi 8 wilayah diantaranya target wilayah Tangerang sebesar Rp.600.000.000 dengan pencapaian Rp.601.588.100, target wilayah Bekasi sebesar Rp.350.000.000 dengan pencapaian Rp.327.423.900, target wilayah Jakarta Timur sebesar Rp.650.000.000 dengan pencapaian Rp.621.393.500, target wilayah Jakarta Selatan, Depok dan Cibinong sebesar Rp.350.000.000 dengan pencapaian Rp.354.700.200, target wilayah Jakarta Pusat dan Jakarta Utara sebesar Rp.360.000.000 dengan pencapaian Rp.358.989.200, target wilayah Jakarta Barat sebesar Rp.500.000.000 dengan pencapaian Rp.510.265.700, target wilayah Luar Kota sebesar Rp.350.000.000 dengan pencapaian Rp.352.932.100, target wilayah Bogor sebesar Rp.40.000.000 dengan pencapaian Rp.40.287.500.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis akan mengambil judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Gemilang Matari Fastener.”**

1.2. Identifikasi Masalah

Dalam permasalahan yang muncul dapat diidentifikasi oleh penulis sebagai berikut :

1. Kurangnya ketegasan pimpinan terhadap karyawan.
2. Karyawan terlihat kurang mematuhi perintah pimpinan.
3. Kurangnya kedisiplinan karyawan yang menyebabkan kinerja karyawan menurun.

4. Kinerja kurang optimal dan menyebabkan tidak mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
5. Kurangnya pemberian motivasi insentif yang menyebabkan kinerja karyawan menurun.

1.3. Pembatasan Masalah

Berdasarkan hasil identifikasi masalah yang ada di PT.Gemilang Matari Fastener agar lebih terarah dan tidak ada penyimpangan dari pokok pembahasan, maka batasan masalah difokuskan pada kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Gemilang Matari Fastener.

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Gemilang Matari Fastener?
2. Apakah secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Gemilang Matari Fastener?
3. Apakah secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Gemilang Matari Fastener?
4. Apakah secara simultan kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Gemilang Matari Fastener?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka penelitian ini mempunyai beberapa tujuan, yang dapat penulis sampaikan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Gemilang Matari Fastener?
2. Untuk mengetahui secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Gemilang Matari Fastener?
3. Untuk mengetahui secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Gemilang Matari Fastener?

4. Untuk mengetahui secara simultan kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Gemilang Matari Fastener?

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Dapat mengimplementasikan ilmu yang diperoleh selama kuliah, serta untuk memperoleh pengetahuan yang lebih mendalam mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).
2. Membantu pengembangan ilmu pengetahuan khususnya pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) serta melengkapi kajian-kajian teori yang telah ada khususnya yang berkaitan dengan kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.
3. Memberikan tambahan informasi dan bahan perbandingan bagi pembaca yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

1.7. Sistematika Penulisan

Guna memahami lebih lanjut laporan ini, maka materi-materi yang tertera pada laporan skripsi ini dikelompokkan menjadi beberapa subbab dengan sistematika penyampain sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan itu sendiri.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan teori yang berupa pengertian dan definisi yang diambil dari kutipan buku yang berkaitan dengan penyusunan laporan skripsi serta beberapa literatur yang berhubungan dengan penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang tempat dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, devinisi operasional variabel dan teknik analisis data penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran obyek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan yang secara lebih lengkap mengupas berbagai fenomena yang ada dalam penelitian.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan simpulan yang merupakan hasil akhir atas penelitian ini dan juga saran yang berisi masukan untuk pihak obyek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Berisi tentang berbagai buku, jurnal, rujukan yang secara sah digunakan dalam menyusun penelitian ini.