

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Globalisasi di Indonesia persaingannya semakin tinggi baik untuk perusahaan manufaktur maupun perusahaan yang bergerak dibidang jasa. Perusahaan dituntut untuk dapat mempertahankan eksistensinya didalam persaingan bisnis. Keefektifan dan keefesienan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan agar perusahaan dapat memiliki daya saing maupun keunggulan lebih dari para pesaing, sehingga perusahaan dapat bertahan dalam dunia persaingan yang ketat.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam menunjang keberhasilan setiap perusahaan, karena hampir seluruh kegiatan operasional perusahaan dijalankan oleh manusia. Perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi banyak dipengaruhi oleh pelaku para pesertanya, serta peran fungsinya sangat mendukung keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, karyawan perlu mendapatkan dorongan atau motivasi untuk dapat bekerja dengan lebih baik sehingga tercapai kinerja yang baik pula. Hasil penelitian terdahulu, menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi.

Hal ini terlihat dari hasil observasi awal dimana beberapa karyawan menilai bahwa pimpinan kurang berkoordinasi dan kurangnya kemampuan pimpinan dalam mendelegasikan suatu pekerjaan dengan baik kepada karyawan. Selain dari faktor kepemimpinan, diketahui juga terdapat permasalahan didalam disiplin kerja terutama mengenai keterlambatan hadir ke tempat kerja, sehingga masih banyak ditemukan beberapa karyawan datang terlambat. Hal ini bisa dilihat pada data berikut ini mengenai keterlambatan karyawan dari bulan januari sampai dengan desember 2022:

Tabel 1.1. Data Absensi Rayyan Bakery
Periode Januari s.d. Desember 2022

No	Periode	Jumlah Karyawan	Terlambat	Persentase (%)
1	Januari 2022	30	7	23,3%
2	Februari 2022	30	5	16,6%
3	Maret 2022	30	6	20%
4	April 2022	30	3	10%
5	Mei 2022	30	5	16,6%
6	Juni 2022	30	4	13,3%
7	Juli 2022	30	7	23,3%
8	Agustus 2022	30	7	23,3%
9	September 2022	30	5	16,6%
10	Oktober 2022	30	3	10%
11	November 2022	30	5	16,6%
12	Desember 2022	30	6	20%
	Rata – Rata			17,47%

Sumber: Data Internal Rayyan Bakery (2023)

Berdasarkan Tabel 1.1, terdapat beberapa karyawan yang memiliki keterlambatan yang terjadi pada bulan januari hingga desember 2022 dengan rata-rata persentase keterlambatannya adalah 17,47%. Hal ini jika dibiarkan tentu dapat membawa dampak-dampak negatif pada perusahaan.

Rayyan Bakery Bogor adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang makanan. Rayyan bakery memproduksi makan jenis roti yang dikemas dengan plastik dan dipasarkan dengan cara di kirim ke toko-toko atau warung kelontong. Diketahui terdapat permasalahan kepemimpinan. Hal ini terlihat dari hasil observasi awal dimana beberapa karyawan menilai bahwa pimpinan kurang berkoordinasi serta kurangnya kemampuan pimpinan. Permasalahan lainnya yang terjadi di Rayyan Bakery adalah motivasi kerja. Motivasi kerja dianggap sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. Menjelaskan bahwa pemberian motivasi oleh

pimpinan terhadap karyawan menjadi sangat penting, karena dapat meningkatkan kekuatan dan semangat seseorang dalam bekerja dan mencapai hasil yang diinginkan secara optimal.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis bermaksud untuk meneliti dan mengkaji secara seksama dengan melakukan pendekatan terhadap perusahaan dengan judul : **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Rayyan Bakery Bogor”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dipaparkan diatas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan seorang pimpinan belum optimal sehingga koordinasi kepada karyawan masih kurang.
2. Kurangnya kemampuan pimpinan dalam mendelegasikan karyawan
3. Terdapat beberapa karyawan yang datang terlambat
4. Terdapat karyawan yang sering keluar masuk kerja
5. Menurunnya kualitas roti karena pegawai yang sering ganti
6. Masih rendahnya etika karyawan
7. Adanya ketidakpuasan karyawan dalam hal pemberian kompensasi
8. Pengawasan terhadap karyawan masih rendah, sehingga masih banyak pelanggaran-pelanggaran karyawan
9. Masih rendahnya motivasi kerja dari karyawan

1.3. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang ada di Rayyan Bakery Bogor perlu adanya pembatasan masalah. Hal ini dikarenakan agar hasil penelitian lebih fokus pada satu masalah dan dapat mendalami permasalahan tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini akan difokuskan pada pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan Rayyan Bakery Bogor.

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah secara simultan gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rayyan Bakery Bogor?
2. Apakah secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rayyan Bakery Bogor?
3. Apakah secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rayyan Bakery Bogor?
4. Apakah secara parsial motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rayyan Bakery Bogor?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka peneliti mempunyai beberapa tujuan, yang dapat penulis sampaikan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui secara simultan gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rayyan Bakery Bogor
2. Untuk mengetahui secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rayyan Bakery Bogor?
3. Untuk mengetahui secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rayyan Bakery Bogor?
4. Untuk mengetahui secara parsial motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rayyan Bakery Bogor?

1.6. Manfaat Penelitian

Selaras dengan tujuan penelitian tersebut, kegiatan penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Dapat digunakan sebagai masukan oleh para pelaku usaha khususnya dibidang usaha roti.
2. Membantu pengembangan ilmu pengetahuan khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia serta melengkapi kajian-kajian teori yang telah ada khususnya

yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi dan kinerja karyawan.

3. Menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi penulis khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia.

1.7. Sistematika Penulisan

Guna memahami lebih lanjut laporan ini, maka materi-materi dalam laporan skripsi ini dikelompokkan menjadi beberapa sub bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

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

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan teori yang berupa pengertian dan definisi dari buku yang berkaitan dengan 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, definisi operasional variabel dan teknik analisis data penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran obyek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan berdasarkan hasil analisis 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 buku, jurnal, informasi dari internet dan rujukan yang digunakan dalam menyusun penelitian ini.