

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah faktor utama di dalam pengelolaan organisasi untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia yang kompeten, mempunyai kinerja yang bagus dan disiplin dapat menunjang keberhasilan suatu organisasi, dalam hal ini adalah Perusahaan di Era globalisasi pengelolaan sumber daya manusia bukan merupakan hal yang mudah, oleh karena itu berbagai suprastuktur dan infrastruktur sangat perlu dengan adanya dukungan agar mempermudah jalannya proses pengembangan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan berkualitas, oleh karena itu sumber daya manusia dapat berpengaruh. Karyawan maupun pegawai dalam perusahaan merupakan aset berharga serta memiliki peran yang sangat penting bagi perusahaan itu sendiri. Setiap kegagalan dalam mengelola sumber daya manusia akan mengakibatkan tidak terwujudnya pencapaian tujuan organisasi dengan baik, serta buruknya kinerja maupun pengelolaan organisasi disetiap perusahaan.

Secara umum bahwa perusahaan saat ini masih banyak yang lemah dalam mengurus atau mengelola manajemen sumber daya manusia yang kurang berwawasan luas, serta tidak efisien, kurangnya pengetahuan teknologi sehingga perusahaan sulit untuk mencapai tujuannya. Menurut (Ajabar, 2020:5) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan yang dicoba buat memicu, meningkatkan, memotivasi serta memelihara kinerja yang baik dalam organisasi. Menurut (Ni Kadek & John, 2019:2) Manajemen Sumber Daya Manusia ialah proses menyampaikan tujuan organisasi lewat memanfaatkan manusia ataupun orang yang terdapat di dalamnya. Individu ataupun karyawan yang dikelola supaya mempunyai kompetensi serta kemampuan bagus yang diperlukan dalam menunjang pekerjaannya. Kinerja karyawan juga sering dihadapkan dengan berbagai masalah di perusahaan sehingga sangat mungkin mengalami stres, apabila pekerjaan tersebut melebihi batas kemampuan maka akan timbul suatu tekanan yang dirasakan karyawan, hal tersebut dapat memicu terjadinya stres kerja. Bahwa stres bukanlah sekedar ketegangan syaraf, stres dapat memiliki konsekuensi yang positif, stres bukanlah sesuatu yang harus dihindari, dan tidak adanya stres dan sama sekali Menurut Sodikin

Dickdick, dkk (2017:130) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil kerja secara total dan berkualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Sedangkan Menurut Noer Soetjipto dalam bukunya manajemen sumber daya manusia (2017:227) mengatakan bahwa kinerja, performance atau prestasi kerja merupakan penampilan kerja maupun hasil yang dicapai oleh seseorang baik berupa barang maupun jasa yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian diri seorang karyawan atau organisasi kerja yang bersangkutan di dalam suatu organisasi atau Perusahaan. Untuk mempengaruhi banyak orang di perlukan kepemimpinan , ini di lakukan melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif. Menurut Taryaman (2016:7) kepemimpinan yaitu suatu ilmu dan seni untuk mempengaruhi orang lain atau sekelompok individu untuk saling bekerja sama, tidak saling menjatuhkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi atau perusahaan..

Perusahaan harus menciptakan peraturan atau tata tertib dalam pelaksanaan disiplin kerja. Menurut Mangkunegara (2017: 130) disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman–pedoman organisasi. Kadang–kadang, perilaku pekerja dalam organisasi menjadi sangat mengganggu sehingga berdampak dengan kinerja yang menurun. Dalam organisasi, masih banyak pegawai yang terlambat, mengabaikan prosedur kerja, tidak mengikuti petunjuk yang telah ditentukan atau terlibat masalah dengan rekan kerjanya. Oleh karena itu, kedisiplinan sangat diperlukan dalam organisasi agar pekerja dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan aturan yang berlaku. Menurut Hasibuan (2015: 193) kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan pegawai, Maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sebaliknya, tanpa disiplin, sulit bagi organisasi atau perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal.

Kedisiplinan harus diterapkan dalam suatu organisasi atau perusahaan karena akan berdampak terhadap kinerja pegawai, sehingga mempengaruhi kesuksesan dan keberhasilan dari organisasi tersebut. Selain itu Menurut Sutrisno (2016: 89) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang ada. Atau

dapat dikatakan bahwa disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin adalah mematuhi, menghormati, menghargai, mengikuti dan taat terhadap peraturan serta norma-norma yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta siap menerima sanksi-sanksi apabila melanggar. Maka dari itu, setiap organisasi diharapkan memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati dan standar kerja yang harus dipenuhi oleh para anggotanya. Dari beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah sikap atau kesediaan seseorang untuk taat dan patuh terhadap aturan yang berlaku dalam suatu organisasi. Peneliti melakukan langkah awal dengan melakukan pengamatan dan melihat lingkungan pekerjaan ditempat penulis bekerja, kemudian peneliti melakukan wawancara dengan salah satu atasan yang bekerja di Perusahaan PT. Gotion Green Indonesia. Dari wawancara itu diketahui adanya ketidakhadiran beberapa karyawan dan keterlambatan yang dinilai cukup tinggi, HRD sendiri mengungkapkan jumlah ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan dirasa cukup mengganggu pekerjaan secara menyeluruh serta berpengaruh terhadap produktifitas pekerjaan. Dari hasil urian di atas peneliti mengungkapkan bahwa keterlambatan dan ketidakhadiran merupakan masalah yang cukup penting untuk segera dibenahi. Penulis menyimpulkan dari salah satu atasan dan HRD setelah diwawancarai bahwa faktor keterlambatan dan ketidakhadiran tersebut saya mungkin di sebabkan oleh dari cara kebijakan perusahaan dan cara memimpin karyawan, sehingga kurangnya karyawan termotivasi meaksanakan pekerjaan secara maksimal. Menurut Edi Sutrisno (2016:213) gaya kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin mempengaruhi, membimbing orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil kinerja yang diharapkan. Menurut Hasibuan (2017:170) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik. Sedangkan, hal yang serupa bahwa motivasi

kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Semangat karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan. Karyawan yang rajin, tekun, serta bersungguh-sungguh dalam menjalankan pekerjaannya cenderung kinerjanya baik. Motivasi untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan, tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai (Sutrisno, 2017:111).

Tingkat kemangkiran karyawan di ketahui cenderung semakin meningkat setiap bulannya. Tindakan kemangkiran ini merupakan tindakan ketidakhadiran karyawan untuk bekerja di kantor maupun di area produksi dengan alasan yang tidak jelas. Berdasarkan penuturan dari kepala HRD perusahaan bahwa alasan karyawan melakukan tindakan kemangkiran salah satunya adalah karyawan sudah merasa jenuh dengan pekerjaannya, tidak adanya kebijakan yang menguntungkan karyawan, seperti tidak adanya bonus keuntungan perusahaan, padahal perusahaan sendiri sudah beroperasi selama 2 tahun. Tindakan kemangkiran inilah yang cenderung menandakan motivasi kerja karyawan untuk melaksanakan pekerjaan rendah, sehingga berdampak pada kinerjanya yang belum optimal. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, serta hasil pengamatan peneliti dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja sangat diperlukan untuk mendorong kinerja karyawan lebih baik lagi. Hal tersebut memberikan konsekuensi bagi karyawan untuk memperbaiki serta meningkatkan motivasi kerjanya agar kinerja yang dihasilkan juga baik, serta bagi pimpinan agar menggunakan gaya kepemimpinan yang dinamis serta tepat supaya dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Oleh karena itu, peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gotion Green Indonesia Klapanunggal Kab. Bogor". Alasan peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di perusahaan tersebut salah satunya dengan adanya. Penelitian ini semua karyawan dapat memahami dan melakukan kebijakan yang lebih baik kedepannya yang menguntungkan bagi karyawan dan Perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti pada PT.Gotion Green Indonesia, bahwa terjadinya penurunan kinerja karyawan PT. Gotion Green Indonesia bermula dari ketidakcocokan satu individu dengan individu lainnya, kinerja karyawan dapat berkurang, misalnya karena kurangnya tunjangan transportasi dan bonus akhir tahunsehingga motivasi dalam bekerja menurun, berpikiran negatif terhadap pimpinan dan lainnya. Untuk itu pendapat karyawan tentu perlu dipertimbangkan baik-baik dan dilakukan secara Bersama

Tabel 1.1

Data penurunan kinerja karyawan pada PT. Gotion Green Indonesia

No	Unsur-unsur	Tahun 2023		Tahun 2024	
		Nilai	Keterangan	Nilai	Keterangan
1	Kesetian	78	Baik	72	Cukup
2	Prestasi kerja	81	Baik	78	Cukup
3	Tanggung jawab	77	Cukup	74	Cukup
4	Ketaatan	88	Baik	81	Baik
5	Kejujuran	87	Baik	72	Cukup
6	Kerjasama	87	Baik	70	Cukup
7	Loyalitas	76	Cukup	71	Cukup
8	Kepemimpinan	78	Cukup	64	Kurang baik
Jumlah		650		582	
Rata – Rata		81,25%	Baik	72,75%	Cukup

Sumber : HRD PT. Gotion Green Indonesia

Berdasarkan fenomena dan masalah di atas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT Gotion Green Indonesia Kab.Bogor”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Beberapa permasalahan yang muncul, dapat diidentifikasi oleh penulis sebagai berikut:

1. PT. Gotion Green Indonesia kurang pengarahan dan koordinasi dari pemimpin, sehingga tugas yang dibebankan terkadang kurang sesuai dengan apa yang diharapkan.
2. Masih kurangnya pegawai yang disiplin dalam memanfaatkan waktu jam kerja, sehingga pekerjaan yang diberikan tidak selesai tepat waktu.
3. Masih ada pegawai yang datang core terlambat, keluar istirahat kurang dari waktu yang ditetapkan, dan water break yang cukup lama.
4. Masih banyaknya pegawai yang lalai saat menerima perintah dari atasan.
5. Masih banyak pegawai yang kurang berinisiatif dalam bekerja.
6. Kurangnya kesadaran untuk bekerja sama dengan rekan kerja.
7. Karyawan masih kurang terampil dalam pekerjaannya.
8. Karyawan yang merasa kurang dengan insentif yang diberikan.
9. Karyawan kurang memiliki antusias yang tinggi untuk meningkatkan prestasi dalam bekerja.
10. Karyawan masih belum bisa memperbaiki kesalahan dalam bekerja.

1.3. Pembatasan Masalah

Hasil identifikasi masalah yang ada di PT. Gotion Green Indonesia menunjukkan bahwa permasalahan yang ada cukup banyak. Guna mencegah mengembangkan penelitian maka penulis membatasi masalah agar terperinci dan jelas. Harapannya pemecahan masalahnya lebih terarah. Oleh sebab itu penulis membatasi penelitian ini hanya pada analisis penelitian, komunikasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Gotion Green Indonesia.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka rumusan masalah yang diteliti sebagai adalah berikut:

1. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gotion Green Indonesia?
2. Apakah ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Gotion Green Indonesia?
3. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada PT. Gotion Green Indonesia?
4. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap karyawan pada PT. Gotion Green Indonesia?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gotion Green Indonesia.
2. Mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Gotion Green Indonesia.
3. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gotion Green Indonesia.
4. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gotion Green Indonesia

1.6. Manfaat penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Manfaat Teoritis

Memberikan informasi serta tambahan referensi dalam bidang ilmu pengetahuan sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Bagi Perusahaan Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan yang baik bagi perusahaan dalam rangka memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan dengan

memperbaiki gaya kepemimpinan dari pimpinan serta meningkatkan motivasi kerja.

3. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan maupun tambahan bahan referensi bagi peneliti selanjutnya jika tertarik melakukan penelitian yang sama dengan menggunakan judul mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

1.7. Sistematika Penulisan Skripsi

Bab 1: Pendahuluan

Pada bab ini menjelaskan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, batasan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

Bab 2: Tinjauan Pustaka

Pada bab ini menjelaskan tentang landasan teori, meliputi kinerja karyawan, motivasi, kepemimpinan, selanjutnya penulisan terdahulu, dan hipotesis

Bab 3 : Metode Penelitian

Pada bab ini menjelaskan tentang jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, kerangka konsep, desain penelitian, dan deskripsi operasional variabel penelitian, selanjutnya menjelaskan tentang populasi dan sampel, metode pengumpulan data, metode analisis data yang meliputi tahap pengolahan data kuantitatif dan tahap pengujian instrument penelitian.

Bab 4 : Hasil Penelitian

Bab ini menguraikan hasil analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi, dan uji hipotesis dijelaskan pula interpretasi data atau pembahasan .

Bab 5 : Penutup

Bab ini menguraikan tentang kesimpulan dari hasil penelitian serta beberapa saran yang diberikan untuk penelitian selanjutnya.