

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Faktor sumber daya manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya, khususnya dalam kehidupan berorganisasi. Organisasi merupakan setiap bentuk perserikatan manusia untuk mencapai tujuan bersama (James D, Mooney). Segala tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh sumber manusia yang menjadi anggota perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang memiliki potensi, baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas serta pengawasan yang menjadi suatu penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen terpenting di dalam organisasi maupun perusahaan, agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Kinerja yang baik merupakan kinerja yang dilakukan dengan optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar perusahaan dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang berusaha meningkatkan kemampuan dari sumber daya manusianya. Karena itulah yang menjadi kunci utama untuk meningkatkan kinerja karyawan.

PT. Globalindo Abadi Sentosa adalah perusahaan yang bergerak di bidang bisnis penjualan handphone. Didirikan oleh Bapak Sentosa Jaya, dan sudah berdiri sejak tanggal 27 Mei 2015 hingga saat ini. PT. Globalindo Abadi Sentosa memiliki beberapa toko cabang retail sebagai tempat atau wadah untuk melakukan transaksi penjualannya yang tersebar di kota Bandar Lampung. Keberhasilan suatu perusahaan pada umumnya merupakan berkat karyawan yang menghasilkan

kinerja yang baik dan juga pemimpin yang memiliki kepemimpinan yang baik. Karena hal tersebut akan menghasilkan hasil yang baik pula.

Menurut Hasibuan (2017) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Kemudian, menurut Fahlefi (2021) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat diukur dengan kualitas, kuantitas dan juga merupakan perilaku nyata yang diraih oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya dengan tanggung jawab selaras dengan perannya di dalam perusahaan. Ketika kinerja karyawan dilaksanakan dengan baik maka karyawan tersebut akan membuat perusahaan berjalan dengan baik juga. Kesuksesan suatu perusahaan dalam mengelola karyawan yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja karyawan PT. Globalindo Abadi Sentosa Lampung pada posisi sales dapat dilihat melalui hasil kinerja berupa data hasil penjualan. Data tersebut dapat dilihat pada tabel 1.2

Tabel 1.2 Data Penjualan PT. Globalindo Abadi Sentosa 2021

Tahun	Target Penjualan	Realisasi Penjualan
2019	15.750 unit	27.230 unit
2020	15.750 unit	22.671 unit
2021	15.750 unit	14.514 unit

Sumber : PT.Globalindo Abadi Sentosa

Dari tabel 1.2 dapat dilihat bahwa realisasi penjualan dalam 3 tahun terakhir mengalami penurunan. Penurunan drastis terjadi pada tahun 2021 yaitu sebesar 14.514 unit yang artinya tidak mencapai target. Hal tersebut terjadi disebabkan oleh turunnya jumlah permintaan pasar, namun penurunan kuantitas penjualan juga dapat disebabkan oleh karyawan yang bekerja kurang kreatif dan inovatif dalam memasarkan produk yang dijual, dari hasil wawancara yang penulis

lakukan dengan karyawan PT.Globalindo Abadi Sentosa berjumlah 9 orang wanita dan 13 orang laki-laki penulis mendapatkan informasi bahwa karyawan belum memanfaatkan *trend* dari media sosial yang sedang populer seperti tiktok atau instagram untuk memasarkan produk. Karyawan cenderung hanya melakukan promosi melalui *broadcast* dan *story* whatsapp saja sehingga tidak mendapat banyak konsumen.

Menurut Hasibuan (2017) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua perturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kemudian menurut Darmawan (2019) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Selain dapat diukur dengan hasil penjualan, kinerja karyawan dapat diukur dengan tingkat kedisiplinan kerja. Berikut merupakan data kehadiran karyawan divisi sales PT. Globalindo Abadi Sentosa lampung pada satu tahun terakhir dapat dilihat pada tabel 1.3

Tabel 1.3 Data kehadiran karyawan PT. Globalindo Abadi Sentosa

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari kerja	Absen			Terlambat
			Izin	Alpa	Sakit	
Januari	44	27	-	-	11	55
Februari	44	24	4	-	3	61
Maret	44	27	2	-	12	41
April	44	26	-	2	11	62
Mei	44	27	7	2	8	64
Juni	44	26	4	-	8	59
Juli	44	27	5	3	10	48
Agustus	44	27	5	-	10	46
September	44	26	4	1	7	51
Oktober	44	27	6	2	8	40
November	44	26	-	-	14	45
Desember	44	27	2	2	7	42
JUMLAH			39	12	109	614
RATA-RATA			3	1	9	51

Sumber : PT. Globalindo Abadi Sentosa 2022

Jika dilihat dari data kehadiran karyawan pada tabel 1.3 diatas, kehadiran karyawan pada PT. Globalindo Abadi Sentosa masih belum optimal. Terlihat dari data keterlambatan, jumlah keterlambatan karyawan sendiri sebesar 614 dengan rata-rata 51 dalam satu tahun terakhir. Sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan PT Globalindo Abadi Sentosa masih belum konsisten untuk hadir bekerja dan belum tepat waktu, selanjutnya dari hasil wawancara penulis kepada Ibu Essy selaku HRD, penulis mendapatkan informasi mengenai kedisiplinan kerja, karyawan PT Globalindo Abadi Sentosa masih sering menunda-nunda pekerjaan contohnya dalam mengumpulkan laporan kerja mingguan.

Menurut Pahlawan (2020) Kepemimpinan merupakan suatu keahlian seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain (para bawahannya) dengan menggunakan cara-caranya. Kemudian, menurut Handoko (2017) Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. kepemimpinan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Jika seorang pemimpin memiliki kepemimpinan yang baik maka akan menciptakan karyawan yang memiliki kinerja yang baik pula. kepemimpinan merupakan pola memimpin yang dimiliki seorang pemimpin dalam memimpin bawahannya. Keberhasilan seorang pemimpin dapat dilihat dari kemajuan kinerja karyawannya. Dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan PT. Globalindo Abadi Sentosa yang berjumlah 9 orang wanita dan 13 orang laki-laki penulis mendapatkan informasi bahwa kebijakan yang berlaku belum sesuai keinginan para karyawan, contohnya adalah belum adanya uang transportasi kerja. Kemudian, menurut para karyawan dari hasil wawancara mengatakan bahwa karyawan menginginkan adanya jenjang karir yang jelas seperti kenaikan jabatan. Selain itu, informasi lain yang penulis dapatkan dari beberapa karyawan adalah setiap perilaku pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawan tidak selalu dinilai oleh pimpinan. Hal tersebut membuat mereka (para bawahan) bekerja dengan santai.

Menurut Mahfud (2018) Motivasi Kerja adalah suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga

keinginan para karyawan dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Selanjutnya, menurut Rofik (2022) Motivasi kerja adalah serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu, sehingga seorang karyawan mau dan ingin melakukan sesuatu.

Dari hasil wawancara yang penulis lakukan dengan karyawan PT. Globalindo Abadi Sentosa yang berjumlah 9 orang wanita dan 13 orang laki-laki, penulis mendapatkan informasi bahwa dalam bekerja karyawan menginginkan adanya pengakuan atas prestasi kerja seperti mendapat imbalan yang bersifat non material contohnya adalah pujian dan ucapan selamat atas prestasi yang telah dicapai. Kemudian, karyawan juga mengharapkan adanya promosi jabatan di dalam perusahaan.

Melihat dari fenomena masalah yang dialami oleh PT. Globalindo Abadi Sentosa Lampung dimana terlihat bahwa kinerja perusahaan mengalami penurunan yang ditandai dengan menurunnya angka penjualan, serta berdasarkan hasil penelitian langsung pada beberapa karyawan PT. Globalindo Abadi Sentosa maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. GLOBALINDO ABADI SENTOSA LAMPUNG** “

1.2 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini dilakukan agar penelitian dan pembahasannya lebih terarah sehingga hasil dari penelitian ini sesuai dengan yang peneliti harapkan. Berikut merupakan ruang lingkup penelitian

1.2.1 Ruang Lingkup Subjek

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Globalindo Abadi Sentosa Lampung.

1.2.2 Ruang Lingkup Objek

Objek dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Globalindo Abadi Sentosa Lampung.

1.2.3 Ruang Lingkup Waktu

Waktu dalam penelitian ini adalah pada bulan Oktober hingga penelitian ini berakhir.

1.2.4 Ruang Lingkup Tempat

Penelitian ini dilakukan di PT. Globalindo Abadi Sentosa. Jalan Jendral Suprpto No.113 Tanjung Karang, Durian Payung, Engal, Kota Bandar Lampung, Lampung.

1.2.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah terdapat pada objek penelitiannya yaitu karyawan yang bekerja di PT. Globalindo Abadi Sentosa pada divisi sales. Adapun variabel Independen yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi kerja. Sedangkan variabel dependennya yaitu Kinerja Karyawan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Globalindo Abadi Sentosa Lampung ?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Globalindo Abadi Sentosa ?
3. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Globalindo Abadi Sentosa Lampung ?

4. Apakah Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan PT. Globalindo Abadi Sentosa Lampung ?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan dalam penelitian ini yaitu

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Globalindo Abadi Sentosa Lampung.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Globalindo Abadi Sentosa Lampung.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Globalindo Abadi Sentosa Lampung.
4. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Globalindo Abadi Sentosa Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut

1. Untuk Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi penulis agar kedepannya penulis dapat memahami dan menerapkan teori tentang ilmu yang diperoleh selama proses belajar untuk dipraktekkan dalam kehidupan sehari-hari, khususnya dalam bidang sumber daya manusia yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

2. Untuk Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sumber informasi sekaligus bahan pertimbangan dalam mengatasi masalah yang ada dalam perusahaan dan dapat dipergunakan juga sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan langkah-langkah selanjutnya untuk meningkatkan kinerja karyawan

3. Untuk Institusi

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menambah referensi di perpustakaan fakultas Ekonomi dan Bisnis Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika Penulisan yang digunakan dalam menulis

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisikan tentang latar belakang, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan dari penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan tentang “ Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Globalindo Abadi Sentosa Lampung “

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini berisikan tentang tinjauan pustaka kinerja karyawan, kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, penelitian terdahulu, kerangka pikir dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi, variabel penelitian, definisi operasional variabel, uji persyaratan instrumen, uji persyaratan analisis data, metode analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan tentang deskripsi data, hasil uji serta pembahasan dari keseluruhan variabel terkait.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran penulis kepada pembaca atau peneliti selanjutnya serta kepada pihak perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Berisikan daftar sumber yang telah digunakan untuk referensi dalam penelitian karya tulis ilmiah ini.

LAMPIRAN

Berisikan dokumen berupa kuesioner, hasil uji dan surat balasan dari pihak perusahaan.