

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar belakang**

Sumber daya manusia (SDM) yang baik akan mendorong perusahaan semakin maju dan berkembang. Peralatan yang maju dan canggih yang dimiliki oleh perusahaan tidak akan berguna apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang baik. Mengelola sumber daya manusia dalam perusahaan bukan hal yang mudah karena melibatkan berbagai elemen di dalamnya, yaitu karyawan, pimpinan, maupun sistem itu sendiri sehingga baik karyawan maupun pimpinan dapat melaksanakan pekerjaannya secara maksimal. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu Perusahaan agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Sumber daya manusia juga salah satu modal utama dalam suatu Perusahaan, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan Perusahaan.

Manusia merupakan aset utama dalam organisasi, sehingga harus dikelola, dimanfaatkan secara seimbang dan manusiawi. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan serta peranan SDM atau karyawan agar tujuan dapat dicapai sesuai perencanaan, tugas yang ada dilaksanakan secara benar, terorganisir dan sesuai dengan jadwal. Untuk tujuan organisasi bisa tercapai, maka organisasi perlu kinerja karyawan yang baik. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, namun sebaliknya jika karyawan tidak memiliki kinerja yang baik dalam perusahaan, maka perusahaan dapat mengalami kemunduran. Putri (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok

dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik

Seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (2017) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Saripuddin (2017) Kinerja Karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam suatu Perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan Perusahaan dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan Perusahaan bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Selaras dengan penelitian Denok sunarsi, (2019) dengan judul pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Displin kerja terhadap Kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi yang menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Dengan demikian kinerja karyawan patut untuk diukur baik dan buruknya. Kinerja karyawan yang baik juga secara langsung akan mempengaruhi karyawan lain untuk lebih baik lagi dalam bekerja. Sebaliknya jika kinerja karyawan dalam perusahaan tidak baik, dampaknya akan menghambat tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi atau perusahaan untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk pada kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik. PT Budi Berlian Motor adalah salah satu perusahaan otomotif terbesar di Indonesia khususnya di Provinsi Lampung. PT. Budi Berlian Mitsubishi Lampung Selatan, sebagai perusahaan otomotif kendaraan roda empat, perusahaan ini merupakan salah satu pusat penjualan kendaraan mobil dengan merek Mitsubishi yang ada di provinsi Lampung, perusahaan ini beralamat Jl.Raya H.Mena km.15, Kec. Natar Kab. Lampung Selatan, Provinsi, Lampung Indonesia. PT. Budi Berlian Motor mitsubishi Lampung Selatan ini bukan hanya melayani penjualan mobil saja, akan tetapi juga dapat menyediakan layanan seperti pemeliharaan mobil (service), penjualan suku cadang, dan menjadi kantor pusat Mitsubishi di Lampung, serta juga sebagai pusat manajemen perusahaan Mitsubishi khususnya untuk Lampung.

PT. Budi Berlian Motor Mitsubishi Lampung Selatan untuk menjaga suatu kinerja agar selalu berjalan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh seluruh kantor cabang

Mitsubishi yang ada di Indonesia, PT. Budi Berlian Motor sangat memberikan perhatian terhadap suatu kinerja dalam perusahaan, sebagaimana telah disampaikan oleh seorang Manajer Hrd pada perusahaan tersebut untuk menciptakan kinerja yang sangat baik maka perusahaan harus memberikan wewenang terhadap setiap pimpinan pada masing-masing departemen untuk memantau serta penerapan standar dan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Adapun beberapa fenomena dan indikator kinerja pada PT. Budi Berlian Motor Mitsubishi Lampung Selatan. Tanggung Jawab merupakan suatu kewajiban karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijakannya, pekerjaannya, hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan serta perilaku karyawan dalam bekerja namun hal yang terjadi dimana tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaan belum terlihat hal ini diakibatkan adanya beberapa karyawan yang sering menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaan, Tenggang rasa merupakan bentuk sikap pimpinan yang dilakukan oleh karyawan atas hubungannya disuatu organisasi. Peranan inilah menjadi pimpinan lebih menghargai antar sesama karyawan dengan perwujudan tingkah laku, ucapan dan tindakan Kerjasama adalah kesediaan karyawan berprestasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal dan horizontal didalam maupun diluar pekerjaannya Disiplin mencerminkan kepatuhan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya Loyalitas adalah suatu bentuk kesetiaan dan pengabdian karyawan untuk perusahaan tempat mereka bekerja. Serta sikap kesediaan karyawan dalam menjaga kemauan dan hasrat bekerjanya sebagai bentuk loyalitas pada perusahaan masih adanya beberapa karyawan yang masih kurang loyal terhadap perusahaan. Namun bila hal ini terus berangsurangsur terjadi tentunya akan memberikan dampak yang negatif terhadap perusahaan dan akan mengakibatkan penurunan persaingan global baik persaingan karyawan maupun perusahaan. Kinerja karyawan merupakan faktor penting bagi perusahaan, karena kinerja karyawan menyangkut semua unsur yang berkaitan dengan usaha meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan yang harus selalu diperhatikan dengan baik oleh pimpinan perusahaan, agar kinerja karyawan tidak menurun, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Selaras dengan Menurut Rivai Dalam (Makalew dkk, 2021) Gaya Kepimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi

tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Keberhasilan seorang pemimpin tergantung kepada kemampuannya untuk mempengaruhi itu. Dengan kata lain kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati serta bersedia mengikuti kehendak pemimpin. Sikap pemimpin yang loyal terhadap karyawannya mampu memberikan kontribusi yang baik terhadap perusahaan, salah cara untuk pimpinan dapat memberikan pengaruh terhadap bawahannya ialah dengan melakukan komunikasi langsung terhadap bawahannya dan memberikan arahan-arahan sesuai dengan tugasnya masing-masing.

Menurut Wardani Dkk (2020) Gaya kepemimpinan merupakan aktivitas yang dilakukan untuk mempengaruhi, memotivasi dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusi secara sukarela dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Arlis Yusgendril dkk (2022), dengan judul pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. PT Budi Berlian Motor Mitsubishi Lampung Selatan Dimana pimpinan seharusnya mampu memberikan contoh atau memberikan dongkrangan semangat kerja terhadap bawahaan secara langsung agar target-target pekerjaan mampu tercapai sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Gaya kepemimpinan general manager pada PT. Budi Berlian Motor Mitsubishi Lampung Selatan belum cukup baik. Hal ini diketahui bahwa pimpinan terlihat masih kurang komunikasi yang hangat antara pimpinan dan karyawan.

Selain faktor gaya kepemimpinan terdapat faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan seperti kedisiplinan karyawan, Disiplin adalah suatu hal yang sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Menurut Astutik (2016) Disiplin adalah suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam Perusahaan tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Selaras dengan penelitian Asti Setya Hardhiyanti, dkk (2022) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan.

Adapun beberapa fenomena dan indikator disiplin kerja. Tujuan dan Kemampuan. Ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan, akan tetapi hal yang terjadi dimana masih adanya sebagian karyawan yang belum memahi tujuan pekerjaannya dan belum menunjukkan kemampuan kinerjanya dengan baik. Teladan Pimpinan, sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin, akan tetapi hal yang terjadi dimana masihh adanya beberapa karyawan yang mengeluhkan tentang sikap teladan pimpinan dalam memberikan contoh terhadap karyawannya, hal ini dilihat dimana sering terlambat datang disaat jam bekerja telah dimulai, dan pimpinan sering meninggalkan tempat kerja disaat jam bekerja masih berlangsung. Balas Jasa, (gaji) dan kesehjateraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/ pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula, Sanksi Hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indsipliner karyawan akan berkurang. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indsipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan, namun dimana hal yang terjadi karyawan mengeluhkan dengan sikap pimpinan yang kurang tegas dan kurang seriusnya dalam memberikan sanksi terhadap bawahannya yang melakukan pelanggaran-pelanggaran yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan, tentunya jika hal ini terus terjadi maka akan memberikan dampat yang tidak bayik terhadap perusahaan dan tingkat pencapain kinerja yang optimal tentunya sulit akan tercapai.

Berdasarkan pembahasan diatas. Maka penelitian ini mencoba mengkaji mengenai variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan menguji dengan variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja melihat fenomena yang terjadi di atas maka penting untuk meneliti lebih jauh mengenai **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN**

# DAN DISPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.BUDI BERLIAN MOTOR MITSUBISHI LAMPUNG SELATAN.“

## 1.2 Ruang lingkup penelitian

Untuk lebih memusatkan pada pokok permasalahan serta untuk mencegah terlalu luasnya pembahasan. Maka populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT.Budi berlian motor Mitsubishi lampung selatan, Variabel *independent* (bebas) yang digunakan dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) dengan variabel *Dependent* (Terikat) yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

## 1.3 RUMUSAN MASALAH

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Budi Berlian Motor Mitsubishi Lampung selatan?
2. Apakah ada pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Budi Berlian Motor Mitsubishi Lampung selatan?
3. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan Dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Budi Berlian Motor Mitsubishi Lampung selatan?

## 1.4 Tujuan penelitian

Berdasarkan perumusan masalah penelitian diatas maka tujuan penelitian ini, antara lain untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT budi berlian motor mitsubishi lampung selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Budi berlian motor mitsubishi lampung selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Budi berlian motor mitsubishi lampung selatan.

## 1.5 Manfaat penelitian

Adapun manfaat dari dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Budi Berlian Motor Mitsubishi Lampung Selatan.

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kepustakaan dan menyajikan informasi mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Budi Berlian Motor Mitsubishi Lampung Selatan.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan pada perusahaan dalam hal gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Budi Berlian Motor Mitsubishi Lampung Selatan.

### **1.6 Sistematika penulisan**

Proposal skripsi ini disajikan dalam 5 (lima) bab dengan tujuan untuk penyajian yang sistematis dan kemudahan dalam memahami materi serta hubungan antar bab. Adapun sistematika tersebut sebagai berikut:

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan terkait dengan latar belakang penelitian, rumusan masalah, ruang lingkup, tujuan dan manfaat masalah, serta sistematika penulisan.

#### **BAB II : LANDASAN TEORI**

Bab ini menguraikan terkait dengan landasan teori yang digunakan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran serta hipotesis penelitian.

#### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini menguraikan terkait dengan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian dan definisi operasional variabel, metode analisis data serta pengujian hipotesis.

#### **BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi deskripsi data, hasil analisis data, hasil pengujian hipotesis, serta pembahasan.

#### **BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisi kesimpulan dan saran.