BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kemampuan suatu perusahaan atau organisasi untuk berkembang sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia untuk memanfaatkan sumber daya yang ada di perusahaan/organisasi untuk melaksanakan tugas-tugas kerja dalam kerangka kerja yang terarah untuk pengembangan organisasi. Keberhasilan seluruh pelaksanaan tugas-tugas kerja suatu perusahaan/organisasi sangat ditentukan oleh tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan dukungan sumber daya manusia yang berkualitas, tentunya diharapkan berperan aktif sebagai perencana, pelaksana sekaligus sebagai pengawas terhadap semua kegiatan manajemen perusahaan.

Upaya untuk mencapai keberhasilan organisasi, tentu diperlukan pengukuran kinerja orang-orang di dalamnya. Menurut Mondy & Noe (2006: 31) penilaian kinerja adalah tinjauan formal dan evaluasi kinerja individu atau tugas tim. Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Setiap perusahaan akan

berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan. Menurut Kartono (2008:34) menyatakan Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Jadi seorang pemimpin harus mampu memengaruhi para bawahannya untuk bertindak sesuai dengan visi, misi dan tujuan perusahaan. Pemimpin harus bisa memberikan wawasan, membangkitkan kebanggaan, serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan dari bawahannya.

Gaya kepemimpinan merupakan faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pemimpin yang efektif dalam menerapkan gaya tertentu dalam kepemimpinannya terlebih dahulu harus memahami siapa bawahan yang dipimpinnya, mengerti kekuatan dan kelemahan bawahannya, dan mengerti bagaimana cara memanfaatkan kekuatan bawahan untuk mengimbangi kelemahan yang mereka miliki. Sebaliknya gaya kepemimpinan yang tidak disesuaikan dengan karakteristik karyawan dan tugas yang ada, dapat mendorong karyawan merasa kurang bersemangat dalam bekerja atau bahkan kehilangan semangat kerja, sehingga menyebabkan karyawan tidak bersungguh-sungguh dalam bekerja dan perhatian yang tidak terpusat pada pekerjaan.

Selanjutnya faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja karyawan. Motivasi sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya (Sopiah,2008:170). Motivasi kerja bagi para karyawan sangat penting, karena motivasi dapat mengarahkan dan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan kinerja tinggi yang sesuai harapan perusahaan. Karena meskipun perusahaan telah memilki karyawan yang berkemampuan yang baik namun jika perusahaan tidak bisa mengarahkan potensi mereka berkinerja tinggi dengan baik maka hasil kinerja perusahaan akan sulit dicapai secara maksimal.

Selain kepemimpinan dan motivasi, disiplin kerja juga merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja. Menurut Sutrisno (2010:32) disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja.

Karyawan atau pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang ditentukan oleh perusahaan. Sertiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannnya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari npara karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

PT. Hasil Bumi Prima beralamat di JL. Soekarno Hatta No.7 Way Gubak Bandar Lampung merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pemasaran/penjualan produk minyak goreng curah dan kemasan. Produk yang dijual dipasarkan antar provinsi yang meliputi Lampung, Jakarta, Tanggerang, Purwakarta dan juga Cirebon. Mengingat luasnya pasar yang dimiliki PT. Hasil Bumi Prima tidak heran jika perusahaan harus memaksimalkan kinerja karyawannya.

PT. Hasil Bumi Prima sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Berdasarkan penelitian pendahuluan yang sudah dilaksanakan, diketahui bahwa dalam satu tahun terakhir terjadi penurunan kinerja karyawan dilihat dari penurunan target

produksi produk minyak goreng. Hal ini dapat menjadi indikasi adanya penurunan kinerja karyawan. Meningkatnya tekanan dalam pekerjaan dan tidak diimbangi oleh motivasi dari pemimpin diduga menjadi penyebab turunnya kinerja karyawan tersebut.

Berikut data realisasi target produksi dan jumlah yang diproduksi oleh PT. Hasil Bumi Prima dalam waktu satu tahun terakhir.

Tabel 1.1 Ketercapaian Produksi Minyak Goreng PT.Hasil Bumi Prima Tahun 2015.

No	**Bulan**	**Realisasi Target**		
		Jumlah Yang Diproduksi (Ton)	**Target (Ton)**	**Persentase %**
1	Januari	1012	1.050	96,4%
2	Februari	1176	1.050	112%
3	Maret	840	1.050	80%
4	April	1081,5	1.050	103%
5	Mei	903	1.050	86%
6	Juni	892,5	1.050	85%
7	Juli	945	1.050	90%
8	Agustus	966	1.050	92%
9	September	882	1.050	84%
10	Oktober	903	1.050	86%
11	November	966	1.050	92%
12	Desember	987	1.050	94%
Rata-rata		**962,8**	**1050**	**91,7%**

Sumber: PT. Hasil Bumi Prima, 2016.

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa pada jumlah realisasi target produksi minyak goreng PT Hasil Bumi Prima mengalami penurunan drastis atau tidak memenuhi target yang ditetapkan. Pada tahun 2015 ada 10 bulan dimana perusahaan tidak dapat memenuhi target produksi. Data tersebut menunjukkan jika ada masalah di PT Hasil Bumi Prima. Masalah tersebut salah satunya diduga karena kinerja karyawan yang kurang maksimal.

Mengingat pentingnya gaya kepemimpinan yang ditetapkan oleh seorang pemimpin, maka seseorang pemimpin yang baik harus dapat memberikan sumbangan yang positif bagi organisasi dalam hal ini meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan didapati adanya indikasi lemahnya gaya kepemimpinan di PT. Hasil Bumi Prima. Menurutnya, pemimpin kurang bekerjasama dengan karyawan, kurang menjaga hubungan impersonal (tidak memisahkan urusan kerja dengan urusan pribadi) dengan karyawan, pemimpin jarang membimbing dan mengarahkan karyawan yang lambat dalam kerja atau pemimpin kurang bertanggung jawab. Pemimpin pun kurang tegas memberikan peringatan atau hukuman kepada karyawan yang bermasalah. Hal tersebut yang diduga menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan.

Motivasi kerja yang kurang menjadi salah satu penyebab menurunnya kinerja karyawan tersebut. Yang perlu diperhatikan adalah adanya indikasi penurunan motivasi kerja karyawan yang terlihat dari karyawan dalam mengerjakan pekerjaan merasa kurang nyaman dengan lingkungan kerja sehingga pekerjaan

karyawan tidak dapat terselesaikan sesuai dengan yang direncanakan. Selain itu, masalah yang terdapat pada PT. Hasil Bumi Prima ini adalah permasalahan kompensasi yang tidak jelas perhitungannya dan juga tidak pernah ada sosialisasi peraturan yang mengatur tentang kompensasi sehingga para karyawan sering merasa kurang dihargai.

Permasalahan permasalahan tersebut pada akhirnya berimbas pada disiplin kerja karyawan. Berdasarkan hasil survei awal didapatkan disiplin kerja karyawan menurun berlangsung selama tahun 2014 sampai dengan tahun 2015. Disiplin kerja karyawan menurun yang ditunjukkan dengan adanya peningkatan jumlah absensi dan keterlambatan karyawan yang meningkat seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1.2. Absensi Karyawan PT.Hasil Bumi Prima Tahun 2014-2016.

Tahun	**Absen**	**Keterlambatan**	**Kesalahan Produksi**
2014	18	20	8
2015	22	18	4
2016 (Jan-Maret)	11	7	2

Sumber : PT. Hasil Bumi Prima,2016.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa jumlah karyawan yang absen pada tahun 2015 meningkat dibandingkan dengan tahun 2014. Sedangkan pada tahun 2016 lebih parah dengan jumlah karyawan yang absen dalam 3 bulan sudah sebanyak 11 orang. Selanjutnya untuk keterlambatan karyawan juga terus meningkat sejak tahun 2014. Sedangkan untuk kesalahan produksi pada tahun 2015 menurun jika dibandingkan dengan tahun 2014. Selain itu, berdasarkan

hasil wawancara kepada karyawan diketahui bahwa selama ini tidak ada peraturan kedisiplinan yang jelas. Sehingga kedisiplinan kerja semakin menurun.

Berdasarkan uraian di atas dan melihat pentingnya gaya kepemimpinan yang sesuai dengan harapan karyawan, motivasi kerja, disiplin kerja dalam menentukan keberhasilan kinerja di PT. Hasil Bumi Prima maka peneliti ini tertarik mengambil judul **" Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hasil Bumi Prima Bandar Lampung ".**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan pada latar belakang masalah sebelumnya penulis merumuskan beberapa masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Hasil Bumi Prima Bandar Lampung?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Hasil Bumi Prima Bandar Lampung?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Hasil Bumi Prima Bandar Lampung?
4. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Adapun ruang lingkup permasalahan yang akan dibahas dalam penulisan laporan skripsi ini, yaitu :

1. Ruang lingkup subjek

   Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT Hasil Bumi Prima Bandar Lampung.

2. Ruang lingkup objek

   Objek penelitian ini adalah kinerja karyawan PT Hasil Bumi Prima Bandar Lampung yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja.

3. Ruang lingkup tempat

   Penelitian dilakukan di PT Hasil Bumi Prima yang beralamat di

4. Ruang lingkup waktu

   Penelitian dilaksanakan pada bulan

5. Ruang lingkup ilmu

   Ruang lingkup ilmu penelitian adalah manajemen sumber daya manusia yang meliputi gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini antara lain:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Hasil Bumi Prima.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana Motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Hasil Bumi Prima.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Hasil Bumi Prima.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Memberikan masukan informasi kepada para pimpinan perusahaan dalam menganalisa kinerja karyawannya khususnya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.
2. Bagi penulis, penelitian ini sebagai sarana untuk mengamalkan ilmu yang selama ini sudah diperoleh dalam perkuliahan di Program Studi Manajemen IBI DARMAJAYA.
3. Dengan melaksanakan penelitian ini diharapkan dapat memberikan refrensi tambahan bagi Program Studi Manajemen IBI DARMAJAYA.

1.6 Sistematika Penilisan

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini terdapat latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, ruang lingkup penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang tinjuan kepustakaan tentang teori-teori yang terkait dengan penelitian. Kerangka pemikiran dan hipotesa penelitian juga terdapat pada bab ini.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan dibahas mengenai jenis penelitian, sumber data penelitian, metode pengumpulan data, populasi, sampel, variabel, definisi operasional variabel, uji prasyarat instrument, uji prasyrata analisi data, metode analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjabarkan hasil dari penelitian dan juga pembahasan dari hasil penelitian yang sudah diperoleh.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian dan saran-saran yang berhubungan dengan penelitian.