

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan aspek terpenting dalam suatu pencapaian keberhasilan organisasi maupun perusahaan. Artinya sumber daya manusia dalam melaksanakan suatu mekanisme kerja yang efektif serta efisien. Manajemen bisa berjalan dengan baik, maka perusahaan harus mempunyai karyawan yang memiliki keterampilan serta skill yang besar guna buat mengelola perusahaan semaksimal mungkin sehingga bisa meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu aspek terpenting dari sumber daya manusia adalah kinerja karyawan. Kinerja yang baik ialah sesuatu hasil yang ingin dicapai oleh tiap perusahaan. Perusahaan yang baik memerlukan karyawan yang mempunyai daya kerja dan kinerja yang besar, untuk memperkirakan kesempatan serta tantangan pada area bisnis yang terus menjadi kompetitif dalam pencapaian tujuan perusahaan, sehingga pengelolaan sumber daya manusianya wajib ditunjukkan buat jadi pemikir serta penentu jalannya perusahaan dan jadi pelaksana untuk kelangsungan usaha secara berkesinambungan. Pada masa globalisasi ini persaingan usaha yang semakin besar, karyawan semakin di diminta untuk terus menghasilkan tingkat produktivitas yang besar. Salah satu metode bagaimana perusahaan dapat menambah dan menjaga hasil kinerja karyawan adalah dengan melakukan serangkaian evaluasi dalam meningkatkan mutu karyawan itu sendiri sehingga perusahaan dapat tumbuh dan unggul dalam persaingan. Keunggulan dalam bersaing akan mudah dicapai apabila pihak manajemen dapat mengatur kegiatan perusahaan dengan mendorong karyawannya secara tepat dan benar, karena pada dasarnya karyawan merupakan bagian penting dalam perusahaan untuk menciptakan kompetisi yang dapat menghasilkan kualitas lebih bagi perusahaan.

Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam pencapaiannya sangat tergantung sekali pada sumber daya manusia yang dimilikinya. Karyawan

dapat dikatakan mempunyai kinerja yang besar, apabila beban kerja yang ditetapkan dapat terealisasi oleh hasil kerja yang besar yang telah ditetapkan perusahaan. Tuntutan-tuntutan yang tidak sanggup terealisasi oleh karyawan ini akan memunculkan rasa kecemasan dalam diri karyawan dan jika tidak dapat diatasi maka karyawan akan mengalami penurunan dalam disiplin kerja terhadap produksi di perusahaan, meskipun sudah ditegaskan sudah mempunyai sumber daya manusia yang baik, tetapi jika sumber daya yang dimilikinya tidak berkualitas, maka perusahaan akan mengalami hambatan dalam mencapai tujuannya, untuk menghasilkan produktivitas yang tinggi, perusahaan membutuhkan hasil kinerja yang maksimal dan mampu mengoptimalkan keahlian yang dimiliki oleh karyawan untuk menciptakan hasil yang positif bagi perkembangan perusahaan. Perusahaan wajib memperhatikan berbagai faktor yang dapat memberi pengaruh pada motivasi karyawan, dalam hal ini perlu adanya peran perusahaan dalam meningkatkan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja yang kondusif untuk mendorong sikap ataupun tindakan yang profesional dalam memberikan tindakan punishment bagi karyawan yang tidak dapat memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan.

Pada hasil wawancara yang sudah dilakukan dengan beberapa karyawan PT. Nipsea Paint And Chemicals terlihat adanya masalah pada kinerja karyawan. Kinerja karyawan PT. Nipsea Paint And Chemicals dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya. Terdapat permasalahan yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan pada PT. Nipsea Paint And Chemicals penurunannya seorang karyawan dalam mencapai prestasi kerja, kurang tepatnya waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya serta menurunnya ketaatan aturan dalam bekerja. Perusahaan memiliki sarana dan prasarana yang cukup baik tetapi masih ada dari sebagian karyawan yang penggunaannya kadang mengakibatkan kecelakaan kerja yang dikarenakan pemakaiannya yang kurang baik. Hal tersebut terjadi karena kurang ada tindakan tegas dari pimpinan di perusahaan, seperti kurang memberikan teguran atau tindakan tegas kepada karyawan yang tidak mematuhi tata

tertib perusahaan dan pimpinan belum bisa mengatasi persoalan tersebut dengan baik, maka dalam hal ini masih minimnya pengawasan dari pemimpin untuk kontrol serta menindaklanjuti ke departemen yang terkait, akibat dari tidak mematuhi peraturan tersebut dapat mengacaukan serta merugikan perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan yang sudah ditetapkan.

Disisi lain yang dapat memengaruhi kinerja adalah disiplin kerja, disiplin kerja yang baik dapat mencerminkan besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, karena dengan disiplin kerja yang tinggi karyawan akan bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya, sebaliknya jika disiplin kerjanya rendah karyawan tidak akan mempunyai semangat bekerja dan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal yang menjadi penyebab kurangnya disiplin kerja diantaranya yaitu penggunaan jam kerja yang kurang optimal seperti masih terdapat karyawan yang berkeliaran saat jam kerja, terdapat karyawan yang masih menggunakan handphone saat jam kerja, karyawan yang datang tidak tepat waktu dan masih terdapat karyawan yang melanggar tata tertib perusahaan seperti melepas helm safety saat jam kerja dan masih terdapat beberapa karyawan saat jam kerja membawa makanan ke dalam lingkungan kerja.

Motivasi menjadi salah satu aspek yang perlu dipahami oleh perusahaan, sebab motivasi adalah kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan, jadi apabila perusahaan ingin mendapatkan hasil kerja yang optimal dengan target yang telah ditentukan maka perusahaan harus memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan dapat mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki untuk pekerjaannya. Perusahaan membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan untuk meminta bawahannya ke arah pencapaian tujuan perusahaan, sehingga begitu berartinya peran pemimpin dalam menyebarkan atensi yang serius guna membina, menggerakkan, dan memusatkan segala kemampuan karyawan dilingkungannya.

Menurut penelitian terdahulu yang sudah dilakukan oleh Astarina, (2018) kinerja karyawan dipengaruhi oleh Motivasi dan Kompensasi secara positif dan signifikan. Arifin et al., (2019) mengatakan bahwa kedudukan kepemimpinan dalam perusahaan sangatlah penting untuk melancarkan pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan benar-benar ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Erika, Maulida, (2020) mengatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara parsial, ketika kepemimpinan semakin baik, pemimpin mampu mengelola dan membimbing karyawan dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan maka karyawan akan semakin bersemangat yang pada akhirnya kinerjanya semakin meningkat. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan mendatangkan keuntungan pada perusahaan yang pada akhirnya mengakibatkan perusahaan memiliki kemampuan untuk bertahan dalam persaingan dalam dunia bisnis yang semakin ketat di kemudian hari. Pada wawancara dengan seorang karyawan, pemimpin kurang bertindak tegas dan memberi teguran kepada karyawan, minimnya atensi pemimpin terhadap karyawan dalam pengawasan atau pengontrolan sehingga tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kuswinton, (2020) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana seorang pemimpin telah memberikan arahan dan bimbingan kerja secara spesifik dan sesuai dengan standar kerja karyawan walaupun masih ada terdapat karyawan yang belum bisa menjalankan sesuai harapan pimpinan dan standar kerja. Sari & Cipto, (2018) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana kurangnya peran pemimpin untuk ikut bertanggung jawab, membantu, mendukung, memotivasi serta mengevaluasi kinerja karyawan. Pemimpin memiliki tugas untuk memastikan bahwa karyawan menjalankan tugas atau pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu. Dengan peran pemimpin yang berjalan dengan baik itu akan menimbulkan efek yang juga untuk perusahaan. Harlie, n.d. (2019) mengatakan bahwa disiplin kerja menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja

karyawan, disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diamanahkan kepadanya. Kedisiplinan akan mendorong semangat kerja dan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga memberikan dampak terhadap pencapaian tujuan organisasi. Ariko, Fitriani Meilinda, (2018) disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karyawan yang disiplin akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan, sehingga karyawan akan dengan sukarela melaksanakan pekerjaan, dengan kerelaan yang tinggi didalam melaksanakan pekerjaan, akan mempermudah bagi karyawan didalam mencapai kinerjanya. Pada wawancara dengan beberapa karyawan, masih banyak karyawan yang belum bisa menaati peraturan perusahaan, tidak menggunakan jam kerja secara baik sehingga karyawan belum bisa memberi kontribusi yang baik terhadap kinerja karyawan.

Ilham, (2019) mengatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, artinya dengan disiplin kerja yang baik akan mempengaruhi tingginya kinerja karyawan. Kurniasari, (2018) mengatakan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, dengan memberikan berupa aktualisasi diri, penghargaan diri, kepemilikan sosial, rasa aman dan kebutuhan fisiologis. Sucidha, (2019) motivasi secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan, artinya semakin meningkat motivasi kerja, maka akan semakin meningkat kinerja karyawan. Pada wawancara beberapa karyawan, pemimpin harus memotivasi karyawan satu dengan yang lain dengan cara melihat karakteristik dari masing-masing karyawan, agar perusahaan dapat mencapai hasil kinerja perusahaan yang baik. Iswadi, (2018) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan terhadap motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan, jika perusahaan ingin meningkatkan motivasi kerja karyawan, maka pimpinan perlu memperbaiki gaya kepemimpinan karena gaya kepemimpinan bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Fajrin & Susilo, (2018) gaya kepemimpinan yang tepat akan mendukung motivasi kerja karyawan yang tinggi. Pada

wawancara beberapa karyawan, pemimpin harus memberikan motivasi kerja karyawan agar mendapatkan hasil produktivitas kerja karyawan yang lebih meningkat lagi. Ilham, (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja terhadap motivasi berpengaruh secara signifikan dan simultan, perlu memperhatikan kualitas sumber daya manusia dan disiplin kerja, karena dalam perusahaan yang mempunyai kualitas sumber daya manusia yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab serta dapat memacu motivasi individual karyawan meningkat dan visi misi yang ditargetkan akan tercapai. Pada wawancara beberapa karyawan, dalam menjalani tugas dan tanggung jawab pemimpin harus memotivasi karyawan dalam disiplin kerja. Menurut (Istiqomah, 2020) menyatakan bahwa disiplin kerja terhadap motivasi berpengaruh positif dan simultan kinerja karyawan disiplin kerja sangat berpengaruh penting, terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan atau secara kelompok.

Berdasarkan permasalahan yang terdapat pada PT Nipsea Paint And Chemicals maka penelitian ini bermaksud untuk menganalisis Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Motivasi dan Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nipsea Paint And Chemicals

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja motivasi?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

6. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja serta implikasinya terhadap kinerja karyawan?
7. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi serta implikasinya terhadap kinerja karyawan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi
3. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan
4. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
5. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan
6. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi serta implikasinya terhadap kinerja karyawan
7. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi serta implikasinya terhadap kinerja karyawan

### **1.4 Batasan Masalah**

Dalam hal agar penelitian ini dapat berfokus pada masalah yang diteliti dengan baik maka dibutuhkan adanya batasan masalah dalam penelitian ini. Batasan masalah yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Dengan obyek yang digunakan hanya berfokus pada PT Nipsea Paint And Chemicals di Jakarta

### **1.5 Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman di bidang ekonomi khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia secara umum dan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan

disiplin kerja, serta melalui ilmu dan teori yang diperoleh semasa perkuliahan untuk membandingkannya dengan dunia usaha dan berkesempatan untuk melatih kemampuan analisis dan berfikir sistematis.

## 2. Manfaat untuk umum

Sebagai bahan literatur bagi peneliti lain yang ingin membahas permasalahan yang sama.

## 3. Manfaat untuk penulis

Sebagai pengalaman bagi penulis dalam mendapatkan pengetahuan yang diperoleh di bangku kuliah dan menerapkannya di lapangan.

## 4. Manfaat Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan oleh perusahaan dalam membahas gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja yang terjadi pada karyawan sehingga apa yang menjadi kendala dapat diketahui, dipahami, diantisipasi dan dipecahkan, kemudian diambil langkah-langkah strategis.