

`BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perencanaan Sumber Daya Manusia adalah proses sistematis untuk meramalkan permintaan (*demand*) dan penawaran (*supply*) SDM di masa depan. Sehingga perencanaan sumber daya manusia (SDM) mengacu pada segala bentuk usaha yang dilakukan oleh sebuah perusahaan dalam mengidentifikasi implikasi SDM dengan kebutuhan yang dihasilkan dari perubahan dan isu tersebut. Pengembangan Sumber Daya Manusia perlu dilakukan untuk menentukan kebutuhan akan tenaga kerja dan cara dalam memenuhi kebutuhan tersebut untuk melaksanakan rencana terpadu organisasi, perencanaan SDM merupakan upaya identifikasi yang dilakukan organisasi terhadap kebutuhan akan sumber daya manusia, sehingga organisasi dapat menentukan arah untuk mencapai tujuannya (Mutiara Savitri, 2022).

Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi tersebut (Leman, 2023).

SDM suatu faktor sangat penting bahkan tidak dari sebuah organisasi yang dapat dilepaskan, instansi SDM merupakan penentuan kunci perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa perseorangan di sebuah organisasi yang akan dipekerjakan sebagai penggerak, perencana, dan pemikir untuk mencapai misi organisasi perusahaan itu.

Kinerja adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kerja organisasi, seperti yang diungkapkan Maltis dalam (Rafiq, 2019) Menurut Rajagukguk dalam Kinerja (*performance*) merupakan perilaku organisasional yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau jasa. Kinerja seringkali dipikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran yang dibutuhkan oleh pekerja.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang mengendalikan maju atau mundurnya sebuah organisasi. Setiap organisasi menginginkan dan berusaha untuk mendapatkan sumber daya manusia yang bisa mewujudkan dan mencapai tujuan organisasi tersebut. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikendalikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dijelaskan, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Siagian., 2018).

(Alan Pranata et al., 2018), menyatakan manusia merupakan harta yang sangat berharga dan memiliki peran yang penting dalam suatu organisasi/perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.

Pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa SDM adalah seorang individu atau yang disebut sebagai tenaga kerja, karyawan, pegawai perusahaan atau instansi yang bekerja untuk perusahaan. Berbicara tentang masalah kualitas sumber daya manusia tentunya ada tolak ukur yang dapat kita jadikan patokan atau perbandingan agar kita bisa mengetahui dan menentukan manusia yang berkualitas (Muliadi,

2023).

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan melalui pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta memiliki disiplin. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya (Jufrizen, 2018).

Perubahan lingkungan dalam sebuah organisasi semakin kompleks menuntut sebuah organisasi untuk lebih responsive agar terus bertahan dan berkembang. Dalam kehidupan sehari-hari manusia tidak lepas dari kehidupan berorganisasi, karena pada kodratnya manusia merupakan makhluk sosial yang cenderung bermasyarakat. Berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi. Organisasi adalah suatu kerangka hubungan yang berstruktur yang didalamnya berisi wewenang, tanggung jawab dan pembagian kerja untuk menjalankan sesuatu fungsi tertentu. Setiap tindakan dan aktivitas dalam sebuah organisasi ditentukan oleh manusia yang ada dalam wilayah organisasi tersebut. Setiap organisasi membutuhkan faktor sumber daya manusia yang potensial baik itu pemimpin maupun karyawan yang masing-masing memiliki peran dan tugas yang merupakan penentu tercapainya tujuan organisasi.

(Alfiyan, 2018) mengemukakan motivasi merupakan rasa ingin yang muncul dari dalam diri seseorang dikarenakan adanya semangat, inspirasi dan dorongan untuk melakukan aktivitas secara ikhlas, senang hati dan kesungguhan hati sehingga berkualitas.

Motivasi kerja merupakan hal yang menyebabkan dan mendukung perilaku manusiasupaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2018).

PT Karuniatama Polypack bergerak di bidang industry plastik lembaran dan produk lainnya yang berhubungan dengan industri kemasan. Didirikan pada 12 September 2007. PT Karuniatama Polypack telah terstandarisasi ISO 9001:2015 oleh United Registrar of System (URS). PT Karuniatama Polypack mengumpulkan SDM terbaik dan mesin terbaik untuk mendukung produksi dengan sistem teknologi Human Machine Interface (HMI). Pengembangan operasional PT Karuniatama Polypack berpedoman pada visi dan misi yang membantu menjaga perusahaan, kinerja, dan strategi perusahaan tetap fokus pada pencapaian dan keberhasilan target. Visi dan misi membantu Karuniatama Polypack untuk selalu mencapai tujuannya dengan membimbing manajemen menengah dan karyawan saat mereka bekerja bersama untuk tujuan bersama yang akan berkontribusi pada kesuksesan jangka panjang dan kepemimpinan pasar di Indonesia. PT Karuniatama Polypack cabang Cileungsi Bogor memiliki 275 karyawan.

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT Karuniatama Polypack

Bagian	Jumlah
HRD	5 orang

PIC	5 orang
Purchasing	4 orang
Packaging Material	6 orang
Warehouse	42 orang
Engineering	67 orang
Produksi	102 orang
Quality Control	42 orang
Accounting	2 orang
JUMLAH	275 orang

Sumber: Data Perusahaan PT Karuniatama Polypack

Tabel 1.2 Rekapitulasi Absensi Karyawan All Departemen Bulan Desember

2022

No	Departemen	Sakit	Ijin	Alpa	Telat	Cuti	Pulang Cepat
1	HRD	-	-	-	3	4	3
2	PIC	-	-	-	7	4	3
3	Purchasing	-	-	-	3	4	3
4	Packaging Material	5	-	-	23	12	2
5	Warehouse	2	2	-	43	12	3
6	Engineering	21	1	2	175	48	4
7	QC	-	2	-	42	19	4

8	Produksi	67	13	53	541	183	43
9	Accounting	1	-	1	-	4	3

Pada sebuah organisasi terdapat sebuah struktur atau unsur sederhana yaitu pemimpin sebagai atasan, dan karyawan sebagai bawahan. Seorang pemimpin sangatlah penting dalam menjalankan tugas dan perannya didalam sebuah organisasi. Setiap pemimpin mempunyai gaya dan cara memimpin yang berbeda-beda. Kepemimpinan seorang pemimpin mampu membuat karyawannya berprestasi dan kinerja terbaik.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Muliadi & Leman, 2023).

(Ferry Ananda et al., 2021) gaya kepemimpinan merupakan sebuah metode yang dilakukan oleh para pemimpin dalam memberikan suatu pengarahan kepada karyawannya dalam menjalankan tugas yang diberikannya.

Hasil survey penelitian yang telah dilakukan, peraturan kedisiplinan pada PT Karuniatama Polypack sudah sesuai dengan ketentuan perusahaan yang ada. Dari segi kedisiplinan jika karyawan terlambat akan dikenakan sanksi, tetapi lambat dalam penindakan. Tidak ada batasan keterlambatan untuk seluruh karyawan, diperbolehkan datang terlambat kecuali keperluan mendesak, kondisi darurat dengan mengisi formulir data terlambat yang telah disediakan oleh HRD perusahaan. Formulir tersebut diisi oleh karyawan dan di tanda tangani oleh HRD (surat tertulis). Selain itu, dari segi motivasi yang diberikan oleh perusahaan seperti

pembagian gaji sesuai dengan jabatan dan sesuai dengan masa kerja, tidak bersifat normative, dan pemberian gaji UMR wajib. Jika ada pemberian bonus, perusahaan memberikan dari hasil bonus penjualan berupa uang yang dilakukan di akhir tahun (pembagian sesuai dengan jabatan) berbeda dengan Tunjangan Hari Raya (THR). Dan dari prosedur kepemimpinan, jika adanya karyawan perusahaan yang kurang baik itu mengarah pada pribadi karyawan itu sendiri dan tugas pimpinan setiap divisi dapat menjembatani karyawan kepada perusahaan. Maka dari itu ada beberapa keluhan dari karyawan PT Karuniatama Polypack seperti karyawan ingin diperhatikan dan dihargai dari hasil kerjanya oleh atasan dan faktor eksternal mengaruh kepada absensi sehingga kerjasama tim berkurang.

Berdasarkan fenomena yang sudah diuraikan peneliti memutuskan untuk melaksanakan di PT Karuniatama Polypack berdasarkan kontradiksi terhadap literature review maka peneliti mengangkat judul “ Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Karuniatama Polypack”.

1.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah yang dapat diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Apakah Kedisiplinan mempengaruhi kinerja karyawan ?
2. Apa Motivasi mempengaruhi terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan mempengaruhi terhadap kinerja karyawan ?
4. Bagaimana Kedisiplinan, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

1.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. untuk menganalisis kedisiplinan yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Karuniatama Polypack;
2. untuk menganalisis motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Karuniatama Polypack;
3. untuk menganalisis gaya kepemimpinan terhadap motivasi kinerja karyawan PT Karuniatama Polypack;
4. untuk menganalisis kedisiplinan, motivasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Karuniatama Polypack

1.3 Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini, peneliti berharap adanya manfaat yang didapat dalam penelitian sebagai berikut.

1. Bagi peneliti

Sebagai syarat dalam menyelesaikan tugas akhir atau skripsi. Penelitian ini diharapkan bisa menambah dan memperbanyak wawasan peneliti. Utamanya dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia mengenai kedisiplinan, motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Karuniatama Polypack.

2. Bagi akademis

Dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademis dalam pengembangan dan peningkatkan ilmu pengetahuan, bisa menjadi sebuah hasil karya yang mampu dipercaya dan bisa dijadikan referensi atau penambahan pustaka bagi peneliti lain yang mengangkat permasalahan ini.

2. Bagi perusahaan

Dalam penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan dan pertimbangan untuk pihak manajerial dalam mewujudkan kinerja instansi yang lebih baik lagi. Dan juga bisa mengulas berbagai macam faktor yang dapat mempengaruhi dalam mencapai tujuan perusahaan.

1.4 Batasan Masalah

Pembahasan masalah yang digunakan guna meminimalisir adanya kekeliruan

ataupun perluasan mengenai pokok masalah supaya penelitian ini sesuai dengan tujuan dan mempermudah dalam membahas maka tujuan penelitian akan terwujud. Beberapa Batasan masalah dalam penelitian ini yaitu peneliti hanya membahas mengenai kedisiplinan, motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Karuniatama Polypack. Objek penelitian ini yaitu karyawan PT Karuniatama Polypack. Penelitian ini dilakukan pada bulan 02 Mei 2023 – 02 Juni 2023.

1.5 Sistematika Penulisan

Adanya penulisan sistematika bertujuan untuk mempermudah pembahasan dalam penulisan. Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini membahas latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan yang berupa isi bab yang terdapat dalam skripsi.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Dalam bab ini membahas landasan teori yang berhubungan dengan topik penelitian, yaitu kedisiplinan, motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan serta kerangka pemikiran dan hipotesis yang menjelaskan secara ringkas hubungan antara variable bebas dan variable terikat yang akan diteliti.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini peneliti membahas mengenai bagaimana peneliti melakukan desain penelitian, tahap penelitian, jenis data dan cara pengambilan sampel, metode analisa data, dan teknik pengumpulan data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang profil objek penelitian, hasil penelitian, tahapan analisis data dan pembahasan hasil dari penelitian yang dilakukan.

BAB V PENUTUP

Bab ini mengemukakan tentang kesimpulan, saran dan keterbatasan dari penelitian yang telah dilakukan.