

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia adalah salah satu aset penting dalam perkembangan suatu perusahaan atau organisasi, faktor tersebut memiliki pengaruh besar dalam mengembangkan instansi atau lembaga. Seiring dengan perkembangan jaman yang semakin modern ini, persaingan usaha semakin ketat. Hal ini dapat dilihat dengan banyaknya perusahaan atau organisasi baru yang mulai didirikan. Untuk itu dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas (Akbar, 2019).

Suatu lembaga dituntut untuk bisa memaksimalkan sumber daya manusia serta mengelola sumber daya manusia tersebut. Pengelolaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien akan mendorong pegawai berkerja secara optimal. Salah satu perihal yang wajib dicermati dalam penerapan pekerjaan ialah tercapainya sesuatu kinerja yang baik cocok dengan standar kerja yang diresmikan pada sesuatu organisasi tersebut guna menciptakan kinerja yang bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi ( Dharmanto et al., 2022).

Dalam suatu perusahaan memerlukan sosok pemimpin yang profesional dan sanggup mengendalikan dan mengelola industri dengan baik serta pandai mengaitkan timnya dalam menuntaskan segala perihal supaya menciptakan kinerja yang efisien dan efektif, dengan pemimpin yang tidak mendikte bawahan tetapi malah sanggup menginspirasi serta memberdayakannya, sehingga dibutuhkan kepemimpinan yang sanggup memberikan pengaruh yang signifikan untuk organisasi agar bisa terus tumbuh. Supaya visi serta tujuan tersebut bisa dicapai, tiap lembaga atau organisasi tentu hendak mengerahkan semua sumber energi yang dipunyai. Keberhasilan untuk menjadikan organisasi yang kokoh serta mempunyai goal oriented yang cocok sasaran sangat bergantung pada sumber daya manusia ( Novita et al., 2022).

Kepemimpinan adalah bagian penting dari manajemen, dimana seorang pemimpin harus dapat menciptakan integrasi yang serasi dengan para bawahannya juga termasuk dalam membina kerja sama, mengarahkan dan mendorong gairah kerja para bawahan, mempengaruhi dan memberikan sikap serta perilaku individu dan

kelompok, sehingga membentuk gaya kepemimpinan yang pemimpin terapkan. Perilaku seorang pemimpin adalah pengaruh yang akan menimbulkan pemahaman tersendiri yang akan berpengaruh terhadap kondisi psikologis bawahan, ada bawahan yang melihat, mengamati dan meniru perilaku pemimpin yang ditunjukkan atasannya dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan harapannya. Apabila perilaku kepemimpinan yang ditampilkan atasan dirasakan sebagai sesuatu yang diharapkan bawahan, maka akan berpengaruh dan memiliki dampak yang lebih baik terhadap kinerja karyawan (Winarso et al., 2019).

Disiplin kerja juga sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para pimpinan untuk dapat berkomunikasi dengan karyawan atau bawahannya 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 (Rivai, 2019).

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan (Singodimedjo dalam Sutrisno, 2014).

Disiplin dapat diartikan sebagai kepatuhan dan ketaatan terhadap aturan atau ketentuan yang berlaku pada suatu organisasi atau perusahaan (Widodo dalam Manitiri, 2019). Seorang karyawan harus memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi agar memberikan dampak yang signifikan pada perusahaan. Namun tidak semua karyawan memiliki karakteristik yang sama. Karyawan yang memilih untuk tidak disiplin disebabkan oleh perhatian atau perlakuan yang tidak adil dari perusahaan karena perusahaan menilai kurang kontribusi dari karyawan tersebut kepada perusahaan (Herliawan, 2019).

Kinerja sendiri diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas serta kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melakukan tugas dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2018). Kinerja adalah sikap nyata yang ditampilkan masing-masing orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh

seorang dengan kedudukannya dalam organisasi. Sebab kinerja adalah sesuatu yang berpotensi, guna menggapai serta mempertahankan kinerja dibutuhkan bermacam proses organisasional yang membolehkan orang ataupun program mewujudkan kemampuan mereka secara menyeluruh, maka dibutuhkan pencapaian dan mempertahankan kinerja agar tujuan perusahaan terpenuhi (Rosento, 2018).

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu, berhasil atau tidaknya suatu organisasi tersebut tergantung dari pegawai dalam menjalankan tugas mereka (Fazira et al, 2019). Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai, meningkatkan dan menurunkan kinerja karyawan secara langsung ataupun tidak dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

PT. Gerbang Mandiri Sukses merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak di bidang Distributor tunggal bio cleaner PowerBac dari biogreen-USA. Produk PowerBac mengandung mikro-organisme hidup yang efektif, menguntungkan dan diproduksi khusus untuk mengurai segala macam minyak dan kotoran dengan cara yang ramah lingkungan. Aplikasi PowerBac melancarkan dan membersihkan serta mengatasi bau-bau dari *Grease Traps, Pipa Pembuangan, Septic Tank dan Sewage Treatment Plants*. PowerBac tidak hanya untuk Pipa Pembuangan karena cakupan pemakaian produk Bakteri PowerBac sangat luas meliputi industri perikanan, pengolahan limbah, pembersihan air, pertanian dan industri lainnya. Peran pemimpin di PT. Gerbang Mandiri Sukses mengalami beberapa masalah diantaranya kurangnya komunikasi dengan pegawai seperti memberikan arahan dalam hal mendisiplinkan diri sendiri dan memotivasi agar melaksanakan pekerjaan dengan baik secara perorangan atau kelompok untuk meningkatkan kinerja pegawai. Menurunnya tingkat kinerja pegawai, terlihat pada peningkatan absensi kehadiran.

Tabel 1. 1 Tingkat Kehadiran Karyawan Pt Gerbang Sukses Mandiri Jakarta

<b>Tahun</b>	<b>Sakit</b>	<b>Izin</b>	<b>Alpa</b>	<b>Total</b>
2019	25	95	15	135
2020	30	100	18	148
2021	43	89	28	160

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti mengambil judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Gerbang Mandiri Sukses Jakarta”**.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas maka peneliti merumuskan masalah :

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Gerbang Mandiri Sukses Jakarta?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Gerbang Mandiri Sukses Jakarta?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Gerbang Mandiri Sukses Jakarta?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Gerbang Mandiri Sukses Jakarta.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Gerbang Mandiri Sukses Jakarta.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Gerbang Mandiri Sukses Jakarta.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian sebagai berikut :

##### **1. Bagi Perguruan Tinggi**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran atau referensi di masa mendatang, terutama dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan manajemen gaya kepemimpinan dan disiplin kerja.

##### **2. Bagi Perusahaan**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan atau masukan bagi perusahaan agar manajemen perusahaan menjadi lebih baik lagi, khususnya berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

##### **3. Bagi Peneliti**

Penelitian ini sebagai referensi dan bahan pertimbangan khusus untuk mengembangkan ilmu pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang bisa dijadikan sarana untuk menambah pengetahuan dan wawasan dan menjadi praktek nyata didunia akademis maupun dunia kerja.

#### **1.5 Batasan Masalah**

Untuk menghindari melebarnya permasalahan untuk itu penulis membuat batasan-batasan permasalahan yang berhubungan dengan penelitian ini. Adapun batasan permasalahan yaitu gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

#### **1.6 Sistematika Penulisan**

##### **BAB 1 : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini akan diuraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

## **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini akan diuraikan landasan teori yang mendasari penelitian ini, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

## **BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, kerangka konseptual serta metode analisis yang di gunakan dalam menganalisis data yang telah di peroleh.

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

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai tentang gambaran atau profil perusahaan, responden dalam objek penelitian, hasil analisis data dan pembahasan analisis.

## **BAB V : PENUTUP**

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai kesimpulan hasil analisis penelitian serta implikasi manajerial.

