

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi ini banyak Perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan yang lebih baik, karena di zaman globalisasi ini Perusahaan-perusahaan Indonesia terus mengalami tingkat persaingan yang sangat ketat sehingga Perusahaan harus dapat meningkatkan sumber daya manusia.

Menurut Fika & Zohriah (2024) sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya suatu organisasi dan mencakup seluruh orang yang menjalankan kegiatannya.

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam pelaksanaan semua kegiatan organisasi. Masing-masing organisasi perlu merawat dan memaksimalkan mutu sumber daya manusia supaya dapat mencapai tujuan organisasi secara optimal. Upaya yang bisa organisasi atau perusahaan lakukan untuk memaksimalkan mutu kinerja, yaitu dapat memberi perhatian berwujud motivasi kerja kepada sumber daya manusia yang dimiliki.

PT Buana Finance Bekasi merupakan anggota perintis Asosiasi Perusahaan Pembiayaan Indonesia (APPI) yang tercatat di Bursa Efek Indonesia sejak tahun 1990. Perusahaan ini bergerak dalam bidang sewa guna usaha, pembiayaan konsumen, dan

anjak piutang. BBLD berfokus pada segmen leasing dan pembiayaan konsumen (Rika Widianita, 2023).

Hasil penilaian kinerja karyawan dalam suatu Perusahaan dapat berperan penting dalam menentukan kebijakan pengambilan Keputusan sumber daya manusia di Perusahaan, seperti perencanaan pekerjaan dan mengidentifikasi kebutuhan sumber daya baru di Perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan bagian yang penting, tentunya sumber daya tersebut harus dikelola dengan baik, tepat dan sistematis agar dapat mencapai kinerja yang diharapkan.

Manajemen adalah proses penentuan arah kebijakan dan metode pengelolaan pegawai di masa depan. sumber daya manusia adalah orang-orang yang menjalankan proses dan aktivitas yang mengikuti manajemen. Keberhasilan sektor terletak pada bagaimana sektor tersebut mengelola pengelolaannya, dan kinerja perusahaan juga dapat dilihat dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam hal pemanfaatan, pengelolaan, dan pemanfaatan Sumber Daya oleh karena itu, untuk setiap manajer harus mempunyai tanggung jawab terhadap karyawannya.

Menurut Sulthan Muhammad Fauzan & Sary (2020) manajemen disisi lain adalah proses pencapaian tujuan yang dimana melalui kolaborasi dengan organisasi lain. Sumber Daya Manusia ada dalam bentuk orang-orang yang dipekerjakan dan digerakkan oleh suatu organisasi atau bisnis. Berdasarkan pendapat para ahli diatas, kami telah menunjukkan bahwa manajemen Sumber Daya Manusia penting bagi perusahaan yang oleh adanya bantuan dari Sumber Daya Manusia.

Manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan strategis untuk keterampilan sumber daya organisasi, motivasi dan pengembangan (Hamali, 2019).

Manajemen sumber daya manusia memiliki faktor yang sangat penting bagi keberhasilan dan kesuksesan sebuah Perusahaan. Faktor yang sangat optimal adalah mengelolah unsur sumber manusia secara optimal agar dapat diperoleh tenaga kerja yang puas atas pekerjaannya. Di dalam sebuah organisasi manusia memiliki peranan penting dalam Upaya meningkatkan keberhasilan dan kesuksesan yang tidak lepas dari peran kinerja karyawannya. Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kerja keras dari seseorang karena telah melaksanakan tugas-tugasnya yang telah diberikan kepadanya dengan target yang telah ditentukan.

Banyak faktor yang dapat memberikan dampak pada peningkatan atau penurunan kinerja karyawan, diantaranya dari segi faktor Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dari seorang karyawan, lingkungan kerja yang mendukung sebagai tempat berlangsungnya kegiatan kerja setiap hari dan Motivasi Kerja yang dapat mendorong atau menggerakkan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi dan memberikan kontribusi optimal. Motivasi yang baik dapat membuat karyawan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan keterampilan mereka (Pusparani, 2021).

Berdasarkan hasil pengamatan dilapangan adapun fenomena permasalahan terkait menurunnya kinerja karyawan pada PT. Buana Finance yaitu masalah atasan yang kurang memperhatikan kenyamanan karyawan, keterlambatan waktu dalam menyelesaikan tugas dikarenakan sedang melakukan janji temu dengan calon debitur

dan karyawan sering bermalas-malasan datang ke Perusahaan karena faktor dari lingkungan kerja yang tidak nyaman. Adapun jumlah karyawan PT. Buana Finance adalah sebagai berikut :

Tabel 1. 1 Data Absensi Karyawan PT. Buana Finance Bekasi pada Tahun 2024

No.	Bulan	Jumlah karyawan (Orang)	Ketidakhadiran Karyawan	Persentase Ketidakhadiran
1.	Mei	110	8	1%
2.	Juni	110	14	9%
3.	Juli	110	12	5%
4.	Agustus	110	3	1%
5.	September	110	9	3%

Sumber : Personalia PT. Buana Finance Bekasi, 2024

Berdasarkan daftar tabel absensi karyawan di atas terlihat bahwa persentase kehadiran karyawan pada bulan Mei sampai dengan bulan September tahun 2024 mengalami kenaikan dan penurunan data. Pada bulan Mei 1%, pada bulan Juni 9%, pada bulan Juli 5%, pada bulan Agustus 1%, dan pada bulan September 3%. Berdasarkan pada tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa kedisiplinan karyawan PT. Buana Finance masih kurang disiplin dan masih memperlihatkan persentase ketidakhadirannya tinggi dan masih ada yang sering datang terlambat ke Perusahaan. Jika hal ini sering terjadi terus menerus maka akan berdampak negative bagi Perusahaan.

Peran pemimpin sangat penting guna dapat mengayomi dan memberi petunjuk pada karyawan dalam mencapai tujuan bersama perusahaan. Pengertian kepemimpinan

adalah suatu tindakan yang dapat memotivasi orang lain guna dapat mencapai tujuan bersama untuk menciptakan keberhasilan di masa depan yang akan datang (Samudera & Agustina, 2024).

Gaya Kepemimpinan adalah Teknik dari seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan agar selalu dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan yang diharapkan agar dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan (Dian Sudiantini & Farhan Saputra, 2022).

Suatu pekerjaan bergantung pada sikap kedisiplinan dalam karyawan, disiplin karyawan merupakan faktor kunci utama dalam keberhasilan suatu pekerjaan. Beberapa alasan disiplin kerja sangat penting yaitu karena dapat meningkatkan produktivitas, meningkatkan lingkungan kerja yang positif, menjaga kualitas pekerjaan, mengurangi konflik, dan memperkuat kepercayaan. Dengan demikian, disiplin bukan hanya tanggung jawab individu, tetapi juga berkontribusi pada kesuksesan organisasi secara keseluruhan (Wahyu Tia Mahardika & Muhammad Asif Khan, 2024).

Suatu pekerjaan juga bergantung pada faktor lingkungan kerja dimana karyawan dapat merasa nyaman dan aman dalam bekerja. Semakin tinggi dorongan atau fasilitas yang didapat karyawan maka mereka akan termotivasi dan dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Jika lingkungan kerja tidak berjalan dengan baik maka pekerjaan tidak berjalan dengan cepat dan karyawan akan merasa tidak nyaman (Pusparani, 2021).

Tabel 1. 2 Fasilitas Lingkungan Kerja Pada PT. Buana Finance Bekasi

No.	Elemen Lingkungan Kerja	Jumlah
1.	AC (<i>Air Conditioner</i>)	15
2.	Lampu	Kurang lebih 40
3.	Ruang Kerja	10
4.	Meja dan Kursi	Kurang lebih 150
5.	Komputer	50
6.	Internet	500 Mbps – 1000 Mbps/Lebih
7.	Printer dan Mesin Fotocopy	5

Sumber: Personalia PT. Buana Finance Bekasi, 2024

Motivasi kerja karyawan tidak kalah pentingnya dalam proses menciptakan hasil dari kinerja, Adanya keinginan untuk memenuhi keperluan dari individu akan menimbulkan adanya pengaruh motivasi dalam proses bekerja karyawan. Salah satu pendukung terkuat dari suatu perilaku manusia adalah Motivasi dari individu tersebut, sehingga individu akan berkeinginan dalam mencapai hasil yang optimal dengan meningkatkan kualitas bekerja (Samudera & Agustina, 2024).

Untuk mencapai pekerjaan yang optimal pada setiap pegawai dibutuhkan dorongan dari diri sendiri yaitu dalam bentuk motivasi. Menurut Mutia *et al* (2019) dengan motivasi kerja yang tinggi akan dapat memberikan dorongan yang dapat memberikan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk menciptakan keinginan yang tinggi.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja dan pencapaian dari seseorang atas jerih payahnya dalam melaksanakan tugasnya dan dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam waktu tertentu. Kinerja dapat dikatakan baik apabila kinerja itu dilakukan dengan optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan

mendukung tercapainya tujuan Perusahaan dapat tercapai secara efisien dan efektif (Polandika, 2024). Dengan adanya dukungan Pengaruh dari Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja sebagai Mediasi akan membangkitkan hasil dari kinerja karyawan dan Perusahaan dapat mampu bersaing dengan Perusahaan lain ataupun bersaing dengan perkembangan pada era saat ini. Karyawan akan sangat termotivasi dan akan menerapkan disiplin dalam bekerja jika lingkungan kerja juga terasa nyaman, oleh karena itu Perusahaan sangat penting dapat memberikan apresiasi kepada setiap karyawan.

Saat sebuah Perusahaan memiliki karyawan yang semangat dan giat dalam melakukan pekerjaannya, maka perusahaan tersebut dapat dikatakan berhasil. Dalam suatu pekerjaan, individu harus memiliki motivasi dan kemampuan dalam pekerjaannya agar keinginan untuk menjalani dengan baik akan semakin tinggi (Pratama, Surtha dan Mahayasa, 2020).

Berdasarkan latar belakang tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat didefinisikan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan dapat berpengaruh terhadap Motivasi Kerja pada PT. Buana Finance Bekasi?

2. Apakah Disiplin Kerja dapat berpengaruh terhadap Motivasi Kerja pada PT. Buana Finance Bekasi?
3. Apakah Lingkungan Kerja dapat berpengaruh terhadap Motivasi Kerja pada PT. Buana Finance Bekasi?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan dapat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Buana Finance Bekasi?
5. Apakah Disiplin Kerja dapat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Buana Finance Bekasi?
6. Apakah Lingkungan Kerja dapat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Buana Finance Bekasi?
7. Apakah Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi dapat berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Buana Finance Bekasi?
8. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT. Buana Finance Bekasi?
9. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT. Buana Finance Bekasi?
10. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT. Buana Finance Bekasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan maka tujuan dari penelitian ini, antara lain sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja pada PT. Buana Finance Bekasi
2. Untuk mengetahui adanya Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja pada PT. Buana Finance Bekasi
3. Untuk mengetahui adanya Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja pada PT. Buana Finance Bekasi
4. Untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan dapat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Buana Finance Bekasi
5. Untuk mengetahui Disiplin Kerja dapat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Buana Finance Bekasi
6. Untuk mengetahui Lingkungan Kerja dapat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Buana Finance Bekasi
7. Untuk mengetahui Motivasi Kerja sebagai variabel mediasi dapat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Buana Finance Bekasi
8. Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT. Buana Finance Bekasi
9. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT. Buana Finance Bekasi
10. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT. Buana Finance Bekasi

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, peneliti berharap dapat memberikan manfaat bagi :

1. Manfaat Teoritis

Dalam hasil teoritis diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat untuk memperkaya wawasan dan hasil penelitian bisa digunakan sebagai bahan referensi bagi mahasiswa lain terutama yang akan mengkaji dalam bidang SDM.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi penulis

Manfaat dari hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan untuk penulis mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel mediasi.

b. Bagi PT. Buana Finance Bekasi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan menjadi bahan evaluasi bagi PT. Buana Finance Bekasi agar dapat mengetahui dari Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi. Agar kedepannya bisa menjadi lebih kompetitif dalam mengelola SDM.

c. Bagi Perguruan Tinggi

Penelitian ini dapat memberikan masukan dalam pengembangan wawasan dan ilmu dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

1.5 Batasan Masalah

Batasan masalah adalah komponen penting dalam suatu penelitian atau proyek yang menjelaskan ruang lingkup dan keterbatasan dari studi tersebut. Ruang lingkup yang terlalu luas menyebabkan penelitian itu tidak fokus, maka dari itu penulis harus membatasi masalah yang akan diteliti agar tujuan dapat berjalan dengan lancar dan tercapai. Beberapa Batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini meneliti masalah tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi dalam Kurun waktu mulai dari 22 Oktober 2024 sampai selesai.
2. Populasi terdapat sebanyak 110 Karyawan yang terdaftar pada PT. Buana Finance Bekasi.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan proposal skripsi yang akan dilakukan penelitian adalah berpacu pada aturan dan pedoman penulisan tugas akhir skripsi yang telah ditetapkan oleh program studi Manajemen Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, sehingga dapat diuraikan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini akan menjelaskan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Bab ini menjelaskan tentang literatur yang mendasari topik penelitian pada umumnya, dan model konseptual penelitian pada umumnya. Dimana pada bab ini akan menjelaskan tentang Pengertian Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai variabel mediasi. Selanjutnya juga akan menjelaskan dari penelitian terdahulu yang relevan dengan hipotesis yang telah dibuat.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan desain penelitian, tahap penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, metode analisa data. Pada bab ini juga meliputi tahap pengolahan data dan pengujian instrument penelitian.

BAB IV HASIL PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan mengenai analisis data menggunakan perangkat lunak SmartPLS 4.0, yang mencakup beberapa pengujian, yaitu Outer Model, Inner model, serta pengujian hipotesis.

BAB V PENUTUP

Bab ini menyajikan kesimpulan untuk setiap hasil hipotesis penelitian, serta membahas keterbatasan yang ada dan memberikan saran bagi peneliti di masa mendatang.