BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam setiap kegiatan sebuah organisasi/perusahaan. Hal ini berkaitan dengan kompetensi yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia yang berkualitas untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik.

Keberhasilan PT. Super Safe Sejati juga ditentukan oleh adanya kepemimpinan, salah satu bentuk perilaku pemimpin hendaknya bisa menjadi suri tauladan dan memiliki sikap serta perilaku yang baik. Adanya motivasi pada karyawan sehingga karyawan dapat menjadi lebih bersemangat dalam bekerja. Dan adanya disiplin kerja dalam mentaati peraturan yang ada di perusahaan.

Untuk menciptakan kinerja yang baik di PT. Super Safe Sejati dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi yang dimiliki karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Didalam sebuah perusahaan karyawan dituntut untuk dapat menunjukan kinerja yang baik. Untuk meningkatkan kinerja yang baik, dapat dilakukan dengan meningkatkan disiplin kerja, adanya kepemimpinan yang baik,

dan serta adanya motivasi kepada karyawan sehingga karyawan dapat bekerja lebih giat dan bergairah dalam melakukan tugas-tugasnya.

Kinerja yang baik merupakan kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang mendukung tercapainya tujuan organisasi. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi PT. Super Safe Sejati untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan bisnis yang tidak stabil, oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup PT. Super Safe Sejati tergantung pada kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

PT. Super Safe Sejati berdiri sejak tahun 1995, perusahaan ini bergerak dibidang otomotif produk aksesoris mobil yang cukup dikenal dengan brand DADONE nomor 1 di Indonesia. Perusahaan ini merupakan perusahaan Produsen sekaligus Distributor yang melayani pembelian dan pengiriman Grosir dan Retail dengan harga partai maupun satuan, perusahaan ini ditangani oleh para tenaga ahli dibidangnya masing-masing.

Menurut pengamatan atau observasi peneliti kinerja karyawan di PT. Super Safe Sejati kinerja sales mengalami penurunan. Kinerja karyawan di PT. Super Safe Sejati belum sesuai yang diharapkan oleh pihak manajemen, kinerja karyawannya belum semuanya baik, masih ada beberapa karyawan yang

memiliki kinerja yang kurang memuaskan baik terhadap perusahaan maupun karyawan itu sendiri.

Tabel 1.1
Data PT. Super Safe Sejati

Sales	Penjualan Tahun 2017					
	April	Mei	Juni	Juli	Agustus	September
1	Rp221.912.000	Rp251.298.500	Rp300.502.000	Rp217.500.000	Rp216.283.500	Rp220.022.500
2	Rp155.899.500	Rp284.746.500	Rp250.015.000	Rp171.100.000	Rp150.253.000	Rp100.076.500
3	Rp275.983.500	Rp183.645.000	Rp400.072.500	Rp201.000.000	Rp170.355.500	Rp180.051.500
4	Rp159.450.000	Rp223.742.500	Rp260.014.000	Rp150.203.000	Rp118.610.000	Rp90.124.000
5	Rp57.500.000	Rp45.550.000	Rp90.011.000	Rp62.600.000	Rp70.002.500	Rp80.013.000
Total	Rp870.745.000	Rp988.982.500	Rp1.300.614.500	Rp802.403.000	Rp725.504.500	Rp670.287.500

Sumber : Data PT. Super Safe Sejati (2018).

Berdasarkan dari tabel 1.1 tersebut penjualan tahun 2017 di PT. Super Safe Sejati penjualan sales dari bulan April, Mei, Juni penjualannya mengalami kenaikan. Sedangkan pada bulan Juli, Agustus, September penjualannya mengalami penurunan maka menyebabkan hasil yang kurang baik dan kurang memuaskan bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri.

Faktor-faktor yang menyebabkan penurunan tersebut berdasarkan survey yang peneliti lakukan dipengaruhi oleh adanya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja.

Kepemimpinan merupakan suatu aspek yang sangat mempengaruhi kinerja karawan, salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja yaitu dengan kepemimpinan yang baik. Kepemimpinan merupakan sifat dan perilaku untuk mempengaruhi para bawahan agar mereka mampu

bekerjasama sehingga membentuk jalinan kerja yang harmonis dengan pertimbangan aspek efisien dan efektif untuk mencapai tingkat kinerja karyawan yang tinggi. Dengan kata lain, seorang pemimpin dalam sebuah perusahaan sangat memegang peranan yang sangat penting dalam sebuah perusahaan.

Menurut pengamatan atau observasi yang peneliti lakukan kepemimpinan di PT. Super Safe Sejati masih dijumpai kebijakan pimpinan yang tidak melibatkan bawahan terkait dalam menetapkan target organisasi, yang diinginkan hasil kerja yang maksimal tanpa memikirkan jiwa karyawan yang merasa tertekan. Selain itu masih terlihat hubungan yang kaku antara bawahan dan atasan yang kurang komunikatif, sehingga keluhan dan masalah karyawan dilapangan tidak tersampaikan secara sempurna kepada atasan. Dampaknya yaitu permasalan tersebut terpendam dibawahan dan atasan terkesan menekan bawahan dengan target-target dan tugas-tugas sehingga karyawan tidak nyaman dalam bekerja dan mencapai target.

Motivasi merupakan suatu dorongan yang mendasari seseorang untuk melakukan sesuatu. Agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik, motivasi kerja karyawan perlu didorong dan ditingkatkan, namun bila karyawan tidak mendapatkan sesuatu motivasi yang baik, karyawan akan lebih cenderung sulit bekerja dengan baik dan kurang bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan yang diberikan, dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka pencapaian kinerja karyawan akan mudah diperoleh dalam perusahaan.

Menurut pengamatan atau observasi peneliti motivasi di PT. Super Safe Sejati kurangnya motivasi dari atasan terhadap bawahan, begitu juga kurangnya motivasi dari karyawan lama terhadap karyawan baru, karena motivasi sangat penting untuk meningkatkan semangat dalam bekerja sehingga pekerjaan akan lebih efektif dan maksimal dalam meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Berdasarkan dari tabel 1.1 penjualan PT. Super Safe Sejati tahun 2017, sales 1, 2, 3 yaitu karyawan lama dan sales 4, 5 yaitu karyawan baru, adanya perbedaan hasil penjualan antara karyawan lama dan karyawan baru yang disebabkan kurangnya motivasi baik dari pimpinan maupun karyawan lama kepada karyawan baru sehingga pekerjaan tidak semangat, efektif dan maksimal dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tangung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, hal ini mendorong gairah semangat kerja karyawan dan terwujudnya tujuan perusahaan dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Oleh karena itu dengan adanya disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Menurut pengamatan atau observasi peneliti terhadap karyawan di PT. Super Safe Sejati kurangnya disiplin kerja tidak semua karyawan mentaati peraturan yang ada, dan sebagian karyawan tidak patuh akan disiplin kerja.

Seperti adanya karyawan yang memainkan hp pada saat waktu jam kerja, dan adanya karyawan yang istirahat pada saat waktu jam kerja. Disiplin kerja sangat diperlukan dalam menciptakan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, maka efisien dan efektif karyawan akan meningkat. Oleh karena itu disiplin kerja karyawan akan mendukung tercapainya tujuan suatu perusahaan tersebut.

Disamping adanya fenomena masalah diatas terdapat pula perbedaan hasil penelitian dari penelitian sebelumnya, yaitu :

1. Menurut hasil penelitian D. A. Hanantoko, R. Nugraheni (2017) membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan menurut Nerys Lourensius (2016) kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Menurut hasil penelitian S. P. Bahrum, I.W. Sinaga (2015) membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan menurut Ch. Katiandagho, S.L. Mandey, L. Mananeke (2014) motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Menurut hasil Mohammad I. Tindow, P. A. Mekel, G. M. Sendow (2014) disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan menurut Agung Setiawan (2013) disiplin kerja secara simultan dan parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka diharapkan kepemimpinan yang efektif dan efisien, disiplin kerja karyawan yang baik, serta motivasi kerja yang tinggi nantinya dapat meningkatkan kinerja karyawan apabila karyawan merasa nyaman dan juga termotivasi, maka karyawan tersebut akan dapat melaksanakan pekerjaan dengan semaksimal mungkin, sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, yaitu kinerja karyawan yang lebih baik.

Berdasarkan fenomena masalah dan adanya perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Super Safe Sejati"**.

1.2 Perumusan Masalah

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang, penelitian ini bermaksud menguji Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Super Safe Sejati. Secara spesifik rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Super Safe Sejati?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Super Safe Sejati?

3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Super Safe Sejati?
4. Apakah Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Super Safe Sejati?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Super Safe Sejati.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Super Safe Sejati.
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Super Safe Sejati.
4. Untuk menegetahui pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Super Safe Sejati.

UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
YAYASAN ABDI KARYA

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Bagi Perusahaan

   Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan khususnya meningkatkan kerja dalam hal kepemipinan, motivasi dan disiplin kerja agar kinerja karyawan menjadi lebih baik pada masa yang akan datang.

2. Bagi Peneliti

   Dengan penelitian ini diharapkan dapat menambah refrensi dan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan, kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Akademik

   Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Super Safe Sejati.

4. Bagi Pembaca

   Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan para pembaca agar dapat diterapkan sebagai bahan pertimbangan dalam dunia kerja dan khususnya dalam manajemen Sumber Daya Manusia.

UNIVERSITAS SATIA NEGARA INDONESIA
YAYASAN ABDI KARYA