

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Tempat interaksi dimana terdapat hierarki antara pemimpin dan bawahan disebut organisasi. Menurut Robbins (2006), organisasi adalah entitas sosial yang sengaja dikoordinasikan, mempunyai batas-batas reaktif yang dapat dikenali, dan terus berupaya mencapai tujuan mereka.

Tenaga kerja manusia dan perusahaan sebagai suatu struktur organisasi mempunyai keterkaitan yang tidak dapat dipisahkan. Meskipun operasional perusahaan mencakup sejumlah besar modal dan teknologi mutakhir, tanpa dukungan manusia, secanggih apa pun teknologinya, tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Manusia adalah sumber energi, ide, keterampilan, daya cipta, dan usaha bagi perusahaan. dengan harapan tujuan perusahaan dapat berhasil dan sesuai rencana.

Menurut Busro (2018), kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai, baik individu maupun kelompok, dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu yang ditentukan dan tanpa melanggar peraturan perundang-undangan. Berdasarkan pemahaman ini, seorang individu atau tim berkolaborasi untuk mencapai tujuan atau menghasilkan keluaran sesuai dengan kebijakan atau prosedur yang telah ditentukan. Batasan wewenang, akuntabilitas, waktu, dan etika kerja adalah bagian dari hal ini.

Berdasarkan kajian temuan penelitian terdahulu, diketahui bahwa disiplin kerja (Jasman Sarippudin Hasibuan, Beby Silvyva 2019), motivasi (Gede Riana 2015; Vebe Selan, dkk. 2016), dan kepemimpinan (Denok Sunarsi 2018) semuanya dapat mempunyai pengaruh. berdampak pada kinerja karyawan.

Salah satu unsur yang menunjukkan hubungan antara karakteristik kepemimpinan dengan kinerja pekerja adalah kepemimpinan. Oleh karena itu, dalam suatu organisasi, hal ini juga menjadi faktor yang paling krusial. Pemimpin dapat memberikan contoh yang positif kepada bawahannya, membuat bawahannya merasa nyaman dan mencontohkan kepemimpinan yang efektif sehingga seluruh pekerja mampu melaksanakan pekerjaannya dengan kemampuan terbaiknya (Kartono, Suwatno, Juni Priansa 2013).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jeli Nata Liyas (2019) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal serupa juga diungkapkan Indra Marjaya (2019) berpengaruh positif dan signifikan menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara negatif oleh faktor kepemimpinan. Berdasarkan temuan, kemungkinan hal ini disebabkan oleh arah organisasi yang kurang terstruktur sehingga sebagian besar kepemimpinan yang dilakukan oleh atasan masih perlu dikaji ulang dan ditingkatkan serta secara umum belum berjalan sebagaimana mestinya.

Seorang pemimpin adalah seseorang yang mendorong, mempengaruhi, membujuk, dan menginspirasi orang untuk bekerja keras. Dalam sebuah perusahaan, tugas seorang pemimpin sangatlah penting. Namun, seorang pemimpin

tidak boleh meremehkan pentingnya tenaga kerja atau karyawannya. Seorang pemimpin perlu memiliki kemampuan untuk membujuk orang lain atau mengambil tindakan tegas (Dubrin, 2006: 10–11).

Menurut penelitian Sutrisno (2009: 109) menegaskan bahwa motivasi merupakan faktor yang mendorong tingkah laku seseorang karena memotivasinya untuk melakukan suatu kegiatan tertentu. Seseorang yang termotivasi akan selalu bersemangat untuk menyelesaikan suatu tugas sebaik mungkin dan akan selalu mengharapkan hasil yang lebih baik guna mewujudkan tujuannya. Akan sulit untuk memenuhi ambisi dan tujuan tanpa motivasi.

Awal tahun ini tentang dampak motivasi terhadap output pekerja. Motivasi kerja, produktivitas, dan gaya kepemimpinan semuanya mempunyai dampak positif terhadap kinerja pekerja (Rahmawati, 2006; 7). Suwardi et al., 2011: 83, yang temuannya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan peningkatan motivasi kerja pegawai diperlukan untuk mencapai kinerja yang optimal, mendukung penelitian ini.

Disiplin adalah tindakan manajemen untuk mendorong pegawai agar memenuhi tuntutan berbagai ketentuan,” klaim Siagian (2001:305). Disiplin karyawan adalah suatu jenis pelatihan yang dimaksudkan untuk meningkatkan dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan guna mendorong mereka untuk secara sukarela berusaha berkolaborasi dengan karyawan lain dan bekerja lebih baik. " Suatu organisasi harus menegakkan disiplin. Ini merupakan tantangan bagi suatu lembaga untuk mencapai tujuannya tanpa dukungan disiplin personel yang kuat.

Disiplin tempat kerja mempunyai pengaruh yang baik dan besar terhadap kinerja karyawan, menurut analisis penelitian sebelumnya yang dilakukan Jasman Saripuddin Hasibuan dan Beby Silvy (2019). Berdasarkan kedua penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai dan disiplin kerja mempunyai hubungan yang erat. Agar setiap insan dalam perusahaan dapat menghasilkan kerja yang berkualitas dan lebih maksimal lagi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasannya, maka suatu keharusan bagi suatu bisnis untuk meningkatkan disiplin kerja karyawannya.

Penelitian ini akan dilakukan pada CV. Inti Prima Kencana Abadi Kota Semarang. CV. Inti Prima Kencana Abadi adalah merupakan perusahaan resmi yang bergerak dibidang pembuatan produk-produk besi baja ringan diantaranya seperti Bandedeck/Floorddeck, Atap Galvium Lengkung, Hollow, Pipa Bulat, Kanal C, Reng Baja Ringan, Roll Galvium, dan lain sebagainya. CV. Inti Prima Kencana Abadi siap memasok kebutuhan besi baja untuk para pembeli baik skala kecil hingga besar. CV. Inti Prima Kencana Abadi memiliki banyak mitra kerja sama dengan perusahaan lainnya seperti toko-toko besi dan bangunan sebagai pemasok kebutuhan besi dan baja dengan kualitas terbaik.

Kejadian tambahan di CV. Ide dasar dari Prima Kencana Abadi adalah kinerja pekerja saat ini sedang tidak dalam kondisi terbaiknya. Hal ini ditunjukkan pada Tabel 1.1

**Tabel 1. 1 Data Output Produksi tahun 2023**

Tahun	Bulan	Output yang ditargetkan	Produk kualitas good (actual output)	Kekurangan actual output (%)
2023	Januari	1000 pcs	954 pcs	4,6 %
	Februari	1000 pcs	955 pcs	4,5 %
	Maret	1000 pcs	970 pcs	3,0 %
	April	1000 pcs	943 pcs	5,7 %
	Mei	1000 pcs	967 pcs	3,3 %
	Juni	1000 pcs	945 pcs	5,5 %
	Juli	1000 pcs	978 pcs	2,2 %
	Agustus	1000 pcs	975 pcs	2,5 %
Rata-rata kekurangan target perbulan				3.05 %

*Sumber: Data olahan dari CV. Inti Prima Kencana Abadi Kota Semarang, 20223*

Terlihat dari data diatas bahwa CV. Keluaran Inti Prima Kencana Abadi Semarang masih belum mampu memenuhi target produksi yang telah ditetapkan. Pada tahun 2023, kita selalu gagal mencapai target setiap bulannya, dengan rata-rata defisit sebesar 3,05%. Hal ini menunjukkan bahwa CV. Inti Prima Kencana Abadi Semarang masih mempunyai beberapa permasalahan kinerja pegawai karena perusahaan belum menunjukkan kinerja terbaiknya dan belum mencapai target output 100%.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, dan *research gap*, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Inti Prima Kencana Abadi Kota Semarang”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan konteks tersebut di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV? Inikah Abadi Pertama Kota Semarang?

- b. Apakah kinerja karyawan di CV bergantung pada motivasi? Inikah Abadi Pertama Kota Semarang?
- c. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV? Inikah Abadi Pertama Kota Semarang?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan penjelasan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk memahami dampak gaya kepemimpinan terhadap pengalaman kerja pemegang CV, lihat Prima Kencana Abadi Kota Semarang.
- b. Untuk memahami dampak motivasi terhadap pengalaman kerja CV, lihat Prima Kencana Abadi Kota Semarang.
- c. Untuk memahami pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja CV, lihat Prima Kencana Abadi Kota Semarang.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat tujuan yang dikelola dari penelitian ini adalah:

- a. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan CV. Inti Prima Kencana Abadi Kota Semarang sehubungan dengan manajemen sumber daya manusia dalam hal upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

- b. Bagi Penulis

Sabagai bahan pembuktian dan pengalaman langsung menguji teori dan melihat implikasinya dengan dunia kerja sehubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

c. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini kiranya dapat memperkaya referensi dan dapat dijadikan sebagai salah satu rujukan sewaktu melakukan penelitian tentang kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.