

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia bisnis yang sangat pesat saat ini memberikan tantangan yang beragam bagi suatu perusahaan. Agar perusahaan mampu bertahan dalam bisnisnya, maka setiap perusahaan dituntut untuk selalu aktif dalam menjalankan usahanya. Perusahaan harus memiliki keunggulan dan daya saing, sehingga mampu bertahan di antara perusahaan-perusahaan lain. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Menurut Brahmasari (2009) kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk *output* kuantitatif, kreativitas, fleksibilitas, dapat diandalkan atau hal-hal lain yang diinginkan organisasi.

Perusahaan tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas perusahaan itu telah mempunyai modal yang cukup besar dan teknologi modern, sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai, dengan demikian maka sumber daya manusia sangat penting untuk diberikan arahan dan bimbingan dari manajemen perusahaan pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya. Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Sumber daya manusia yaitu sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan, dan mensinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi (Wirawan, 2009).

Pola hubungan yang terjadi antara atasan dengan bawahan dapat menyebabkan karyawan merasa senang atau tidak senang bekerja di perusahaan tersebut, untuk itulah dalam organisasi selalu dilakukan perencanaan pengolahan sumber daya manusia untuk mendapatkan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat. Salah satu sasaran pengolahan sumber daya manusia pada fungsi manajemen organisasi adalah menyangkut masalah kepemimpinan, seseorang yang ditunjuk sebagai pemimpin maupun yang diakui oleh anggota sebagai orang yang pantas memimpin mereka, dialah yang menjalankan fungsi organisasi tersebut. Cara dan pola tingkah laku pemimpin diartikan oleh bawahan yang berkerjasama dengannya sebagai gaya kepemimpinan. Menurut Kartono (2005) kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan.

Setiap pemimpin akan memperlihatkan suatu contoh yang baik agar sikap dan tindakannya mendapatkan pandangan yang nantinya akan menjadi sorotan untuk karyawan. Kepemimpinannya lewat perkataan, sikap serta tingkah lakunya yang dirasa oleh dirinya sendiri maupun orang lain. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi kerja seseorang untuk berprestasi.

Motivasi kerja adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan. Oleh karena itu, motivasi kerja dapat diartikan sebagai bagian integral dari hubungan atau industrial dalam rangka proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan (Sinungan, 2008:134-135).

Motivasi kerja menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapat hasil yang terbaik. Oleh karena itulah tidak heran jika karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu motivasi kerja karyawan perlu ditingkatkan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang terbaik. Selain itu juga jika ada seorang karyawan dengan keadaan posisi yang kurang semangat terhadap pekerjaan maka perlu adanya sikap perhatian yang diberikan terhadap pemimpin untuk memotivasi karyawan tersebut.

Disiplin kerja menurut Mangkunegara (2009:129) adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Selain itu menurut Sedarmayati (2001:10) kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal.

Disiplin kerja pada hakekatnya adalah membutuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, dimana pembentukannya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui pendidikan formal maupun non formal, serta motivasi yang ada pada setiap karyawan harus dikembangkan dengan baik. Dengan demikian semakin tingginya disiplin kerja setiap karyawan yang didukung oleh maka akan mempengaruhi aktivitas-aktivitas dari perusahaan itu sendiri

Seperti halnya dengan PT. Sariguna Primatirta dengan adanya disiplin kerja diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan, menurunkan tingkat absensi maupun perputaran tenaga kerja, sehingga hal tersebut dapat mendorong pegawai bekerja dengan lebih giat, semangat dan penuh rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

PT Sariguna Primatirta Tbk. (CLEO) yang berbisnis dengan identitas Tanobel merupakan perusahaan yang menghasilkan air minum dalam bentuk kemasan. Tanobel memasarkan produknya di Indonesia. CLEO tercatat pada Bursa Efek Indonesia di tahun 2017 pada Papan Pengembangan. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1988 dan berpusat di Sidoarjo, Jawa Timur.

Berikut ini, adalah Tabel tentang target dan pencapaian PT Sariguna Primatirta. Dalam laporan target penjualan pada tahun 2016, 2017, 2018.

Tabel 1.1  
Laporan Target PT. Sariguna Primatirta Cabang Kudus

TAHUN	2016		
PRODUK	CUP (box)	BOTOL (box)	GALON (pcs)
TARGET	590,250	630,000	533,500
PENCAPAIAN	655,834	617,400	545,698
PERSENTASE	110%	98%	97%
TAHUN	2017		
PRODUK	CUP (box)	BOTOL (box)	GALON (pcs)
TARGET	715,000	760,000	800,000
PENCAPAIAN	822,250	904,400	960,000
PERSENTASE	115%	119%	120%
TAHUN	2018		
PRODUK	CUP (box)	BOTOL (box)	GALON (pcs)
TARGET	1,012,500	1,015,000	1,030,000
PENCAPAIAN	257,056	1,218,000	1,287,500
PERSENTASE	121%	120%	125%

PT. Sariguna Primatirta menetapkan standar presentase kinerja yaitu kategori baik apabila mencapai target yaitu 100% dan kategori excellent apabila diatas 100% (>100%). Berdasarkan tabel diatas memperlihatkan bahwa pada tahun 2016 sampai 2018 mengalami kenaikan penjualan secara terus menerus. Pada tahun 2016, penjualan produk Cup mencapai 110%, Botol 98%, Galon 97%. Pada tahun 2017, penjualan produk Cup mencapai 115%, Botol 119%, Galon 120%, Dan pada tahun 2018 penjualan produk Cup mencapai 121%, Botol 120%, dan produk Galon mencapai 125%.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, terdapat suatu kesenjangan(*gap*), yaitu *research gap* yaitu perbedaan hasil dari penelitian – penelitian sebelumnya yang telah dilakukan. Hasil penelitian yang berbeda – beda juga menunjukkan adanya *research gap* mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan sebelumnya. Namun dalam penelitian tersebut masih banyak perbedaan hasil penelitiannya. Dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Rachmawati dan Hidayat (2006) dan Riyadi (2011) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan Brahmasari dan Suprayetno (2008), Saputra (2012), serta Sukmawati (2012) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pemilihan motivasi kerja sebagai variabel independen yang mempengaruhi kinerja karyawan juga telah banyak dilakukan. Penelitian yang dilakukan Brahmasari dan Suprayetno (2008), Ciptomulyo (2010), serta Utama (2012) menyimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Rachmawati (2006), Riyadi (2011), Jaya (2012), dan Saputra (2012) yang menyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Permasalahan ini juga didukung oleh beberapa penelitian terkait hubungan disiplin kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Yoga (2013), Muthia, dkk (2014) dan Riska, dkk (2015) menunjukkan hasil bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Galih

(2014), Hetty (2010) dan Arief (2013) yang menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang ada maka peneliti merasa perlu melakukan penelitian dengan judul: **“Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Pada PT Sariguna Primatirta)”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Sehubungan dengan adanya masalah di atas, maka dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Manfaat teoritis

Informasi yang berguna bagi perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan dibidang manajemen sumberdaya manusia pada khususnya dan sebagai refrensi

biladiadakan penelitian lebih lanjut khususnya pada pihak yang ingin mempelajari mengenai pengaruh pemberian insentif terhadapkepuasan kerja melalui kinerja karyawan.

## 2. Manfaat praktis :

### a. Bagi perusahaan

Diharapkan prenelitian ini dapat memberikan saran atau masukan kepada perusahaan guna memberikan insentif yang lebih tepat terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan.

### b. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan dibidang manajemen khususnya dalam bidang manajemen sumberdaya manusia.

### c. Bagi pihak lain

Hasil penelitan ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi peneliatan selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menganalisis masalah serupa.