

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kinerja pada dasarnya merupakan sesuatu hal bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan berbeda dalam mengerjakan tugasnya, dan dengan meningkatkan kinerja berarti meningkatkan mutu dan standar perusahaan. Ketika kinerja karyawan meningkat, hal ini akan menyebabkan efektivitas organisasi. Tingginya tingkat kinerja individu pada suatu organisasi menunjukkan apa yang dilakukan oleh individu tersebut telah sesuai dengan yang terprogramkan (Hartanto, 2013). Perusahaan yang siap berkompetisi harus memiliki manajemen yang efektif, untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam manajemen yang efektif memerlukan dukungan karyawan yang cakap dan kompeten di bidangnya (Obasan, 2012). Sumbangan yang terbesar bagi perusahaan demi tercapainya kinerja perusahaan yang optimal serta fungsi-fungsi perusahaan dapat dilihat berdasarkan kinerja karyawan (Obasan, 2012).

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi instansi (organisasi) untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan yang tidak stabil. Pada setiap organisasi perlu dilakukan pengawasan yang efektif sehingga disiplin atau etos kerja pegawai dapat ditingkatkan untuk memacu produktifitas kerja pegawai yang tinggi. Apabila ada pengawasan yang dilakukan secara efektif dari manajer maka semangat kerja akan timbul, dan para pegawai secara otomatis akan bekerja rajin dengan disiplin kerja

yang tinggi serta bertanggung jawab sehingga produktifitas kerja dapat meningkat dengan sendirinya.

Dalam setiap organisasi kinerja seringkali diukur dengan membandingkan antara target dengan realiasi. Hal ini juga berlaku di PT Berkah Emas Sumber Terang (BEST) Semarang. Dimana setiap tahun memiliki target produksi sekitar 400.000 ton minyak goreng. Target dan realisasi ini tercermin pada tabel berikut;

Tabel 1.1. Target Dan Realisasi PT BEST Semarang (satuan ton)

Tahun	Target	Realisasi	%
2016	400000	390000	97.50
2017	425000	428000	100.71
2018	450000	430000	95.56

Sumber: Data produksi, 2018

Tabel di atas menjelaskan mengenai pencapaian realisasi produksi PT BEST Semarang. Pada hasil produksi tiga tahun terakhir menunjukkan angka yang fluktuasi, dimana perubahan terjadi pada prosentase pencapaian realisasi terhadap target yang diharapkan. Meski pada tahun 2017 sempat mengalami kenaikan, namun pada tahun 2018 justru mengalami penurunan pencapaian realisasi. Hal ini tentu menjadi salah satu indikasi terdapat permasalahan dalam kinerja organisasi.

Ada berbagai faktor yang menjadi penentu keberhasilan kinerja sebuah organisasi. Hal ini dimaksud untuk melihat apa saja faktor yang dianggap memiliki pengaruh terhadap kinerja pada suatu organisasi khususnya di PT Berkah Emas Sumber Terang (BEST) Semarang dilakukan prasurey pada tahap pendahuluan ini.

Hasil prasurey pada PT BEST Semarang sebagai berikut:

Tabel 1.2.

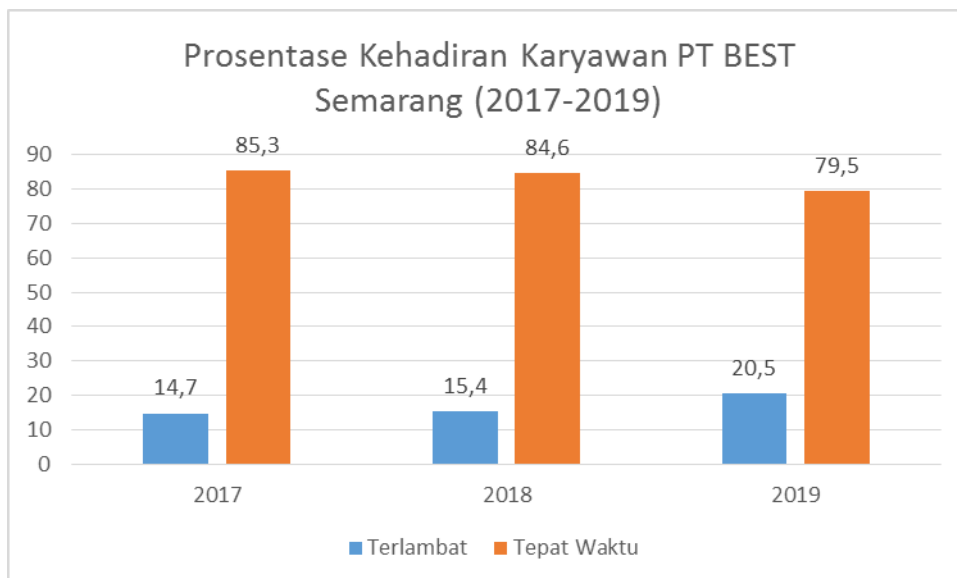
Prasurvey Faktor Kinerja

No	Penyebab Rendahnya Kinerja	Responden	Frekuensi Responden	Persentase (%)
1	Kepemimpinan	20	16	80
2	Motivasi	20	16	80
3	Disiplin kerja	20	15	75

Sumber: Prasurvey peneliti, 2019

Dari tabel prasurvey di atas terdapat menjelaskan mengenai peran kepemimpinan, motivasi dan disiplin yang dianggap sangat memiliki pengaruh dengan kinerja karyawan di PT BEST Semarang. Hal ini menjadi salah satu acuan dimana untuk meningkatkan kinerja di PT BEST Semarang, perlu dikaji lagi mengenai keterkaitannya dengan kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja dalam sistem manajemen sumber daya manusia.

Hasil prasurvey pendahuluan mengenai kepemimpinan, salah satu penyebab kinerja karyawan yang menurun diasumsikan karena pemimpin yang sibuk sehingga kurang memperhatikan kinerja karyawan secara langsung. Pengawasan yang rendah menyebabkan kinerja karyawan tidak optimal sehingga terjadi penurunan hasil. Berdasarkan pendahuluan wawancara dengan karyawan PT BEST Semarang, pengawasan rutin masih jarang dilakukan oleh pimpinan sehingga berpengaruh terhadap penurunan kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan data absensi kehadiran PT BEST Semarang periode 2017 – 2019 sebagai berikut;



Gambar 1.1 Prosentase Kehadiran Karyawan PT BEST Semarang (2017- 2019)

Sumber : Data HRD PT BEST Semarang

Data di atas menunjukkan mengenai turunya ketepatan waktu kehadiran karyawan pada PT BEST Semarang dari tahun 2017 – 2019. Penurunan ketepatan waktu kehadiran karyawan ini berbanding terbalik dengan keterlambatan. Kondisi demikian menjadi salah satu indikasi adanya indiscipliner karyawan. Indiscipliner ini akan mengakibatkan waktu bekerja menjadi berkurang, dan pada akhirnya kinerja perusahaan menjadi kurang optimal. Perilaku SDM yang seperti ini tentu menjadi salah satu faktor pencapaian kinerja pada sebuah perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi, maju mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia atau pegawai dalam sebuah organisasi menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh kinerja pegawai. Kemampuan pegawai mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya menjadi tolok ukur pencapaian tujuan organisasi. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif.

Organisasi atau perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya, dituntut untuk dapat lebih memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya seperti gaya kepemimpinan yang terjadi pada setiap karyawan. (Handoko, 2012). Apabila karyawan merasa kompensasi yang diberikan telah sesuai dengan apa yang diinginkannya, memungkinkan karyawan akan lebih bekerja dengan baik. Sedangkan gaya kepemimpinan apabila tidak sesuai dengan model organisasi akan berdampak pada hasil kinerja. (Riyadi, 2011)

Menurut Edward Deming dalam Riyadi (2011) adalah melembagakan kepemimpinan yang membantu setiap orang dalam organisasi untuk dapat melakukan pekerjaan dengan baik melalui kegiatan-kegiatan pembinaan, memfasilitasi, membantu mengatasi kendala, dan lain sebagainya. Upaya suatu organisasi untuk meningkatkan mutu kinerjanya memerlukan adanya kepemimpinan yang selalu memotivasi anggota-anggota lain dari organisasi itu untuk selalu memperbaiki mutu kerjanya. Berikut ringkasan penelitian terdahulu mengenai keterkaitan kepemimpinan, motivasi dan disiplin terhadap kinerja.

Tabel 1.3
Research Penelitian

No	Variabel bebas	Berpengaruh	Tidak Berpengaruh
1.	Gaya Kepemimpinan (X ₁)	Setiawan dan Mujiati (2016)	Rompas, dkk (2018)
		Maya, dkk (2015)	
		Riyadi (2011)	
2.	Motivasi (X ₂)	Sagita (2015)	Suwondo dan Sutanto, (2015)
		Yuniar, dkk. (2014)	
		Wibowo, (2015)	
		Mandasari, (2016)	
4.	Disiplin Kerja (X ₃)	Sagita (2015)	Setiawan (2013)
		Suwondo dan Sutanto, (2015)	
		Wibowo, (2015)	
		Mandasari, (2016)	

Tabel di atas memberikan gambaran mengenai ringkasan penelitian terdahulu yang memiliki hasil berbeda mengenai keterkaitan faktor kepemimpinan, motivasi dan disiplin terhadap kinerja. Mengingat betapa pentingnya kinerja dalam mencapai tujuan organisasi, berikut dengan faktor – faktor yang dapat mempengaruhinya, maka penulis tertarik merumuskan judul penelitian ini yaitu “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Berkah Emas Sumber Terang (BEST) Semarang”.

1.2. Rumusan Masalah

Kinerja dalam sebuah organisasi menentukan pencapaian tujuan yang telah dirumuskan. Dalam mewujudkannya perlu didukung oleh faktor-faktor lainnya. Berdasarkan pemaparan latar belakang, dapat disusun pertanyaan penelitian sebagai berikut;

1. Apakah gaya kepemimpinan memiliki korelasi terhadap kinerja pada PT BEST Semarang?
2. Apakah motivasi memiliki korelasi terhadap kinerja pada PT BEST Semarang?
3. Apakah disiplin memiliki korelasi terhadap kinerja pada PT BEST Semarang?

1.3. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini disusun tujuan penelitian sebagai berikut;

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pada PT BEST Semarang
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pada PT BEST Semarang

3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pada PT BEST Semarang

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan masukan yang berarti bagi penulis, berkaitan dengan teori yang telah didapat di bangku kuliah serta penerapannya di lapangan, lebih jauh lagi diharapkan dapat memberikan input bagi ilmu pengetahuan atau teori-teori yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia terutama yang berkaitan dengan kepemimpinan, motivasi dan disiplin. Disamping itu, penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan untuk membentuk konsep-konsep baru tentang manajemen sumber daya manusia yang berdasarkan fakta khususnya yang berkaitan dengan kinerja pegawai dan pengembangan hipotesis yang akan dijabarkan kemudian.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi Peneliti

Dengan penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan tentang kinerja pegawai dengan beberapa aspeknya, pada gilirannya dapat turut serta mengembangkan kualitas sumber daya manusia.

- b. Bagi Instansi

Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi PT BEST Semarang, terutama sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam penyusunan kebijakan-kebijakan khususnya yang berkaitan dengan peningkatan kualitas sumber daya

manusia. Dan lebih fokus lagi sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan khususnya dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.