

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Organisasi akan senantiasa berupaya dalam meningkatkan profesionalisme sumber daya manusia, sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan organisasi. Sumber daya manusia terpenting bagi organisasi adalah orang-orang yang memberikan tenaga, bakat serta kreativitas mereka pada organisasi. Oleh karena itu, kinerja pegawai perlu ditingkatkan dengan memperhatikan disiplin kerja pegawai disamping memotivasi dan mengarahkan dengan kepemimpinan pada setiap individu yang bekerja di dalam organisasi.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting. DuBrin (2005:3) mengemukakan bahwa kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

Kepemimpinan adalah pola perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin dalam mempengaruhi orang lain, Ardana dkk. (2012). Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja serta motivasi pegawai diantaranya adalah ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan (sanksi/hukuman), ada tidaknya pengawasan pemimpin serta ada tidaknya perhatian kepada pegawai. Dipertegas lagi oleh Hasibuan (2010:195) bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai adalah teladan seorang pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai, tindakan seorang pemimpin yang menerapkan kedisiplinan pegawai, tindakan seorang pemimpin yang menerapkan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula, serta tindakan yang melekat dari pimpinan dalam mewujudkan kedisiplinan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja Karyawan yaitu disiplin kerja yang sesuai dengan peraturan organisasi. Mathis dan Jackson (2008) mendefinisikan, bahwa disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan organisasi. Tujuan bertindak disiplin untuk meningkatkan kesadaran pegawai akan kebijakan dan aturan organisasi. Pengetahuan tentang tindakan disiplin dapat mencegah terjadinya pelanggaran atas peraturan organisasi.

Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di organisasi. Dengan tata tertib, semangat kerja, moral kerja yang baik, efisiensi dan efektivitas kerja pegawai akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja yaitu kekuatan atau dorongan yang ada pada diri pegawai untuk bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu. Kekuatan tersebut berupa kesediaan individu untuk melakukan sesuatu atau sesuai kemampuan individu masing-masing (Robbins, 2006). Motivasi merupakan hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Dengan memahami apa yang menjadi motivasi pegawai, akan sangat membantu dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai. Motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, karena dengan adanya aturan disiplin kerja dalam suatu organisasi maka pegawai termotivasi untuk menghindari sanksi atau hukuman dan berusaha untuk mendapatkan penghargaan atas disiplin kerjanya (Tohardi, 2002).

Alasan pemilihan obyek penelitian disebabkan karena adanya fenomena yang terjadi di PT Djirak Bukit Abadi Tembakau yaitu masih rendahnya disiplin kerja serta motivasi kerja. Fenomena ini dapat dibuktikan dengan melihat masih banyaknya pegawai yang tidak datang tepat waktu .

Untuk mengetahui fenomena tersebut pada dapat dilihat pada tabel berikut :

#### **Data Absensi Keterlambatan dan Ketidakhadiran Karyawan bagian**

#### **Produksi PT Djirak Bukit Abadi Tembakau september 2021 - januari 2022**

**Tabel 1.1**

Bulan	Keterlambatan	Ketidakhadiran	Satuan
September	41	3	Kali
Oktober	41	5	Kali
November	45	5	Kali
Desember	22	1	Kali

Januari	21	6	Kali
---------	----	---	------

*Sumber : Data absensi PT Djirak Bukit Abadi Tembakau (2021-2022)*

Untuk jam kerja PT Djirak Bukit Abadi Tembakau yaitu hari senin sampai jumat mulai dari jam 08.00 sampai 16.00, sedangkan untuk hari sabtu mulai dari jam 08.00 sampai 12.00. Dari data yang peneliti dapatkan diatas menunjukkan bahwa karyawan PT Djirak Bukit Abadi Tembakau kurang disiplin mulai dari bulan september hingga bulan januari. Dalam hal ini sikap kurang disiplin karyawan seperti, karyawan kurang memperhatikan masalah ketepatan waktu, contoh : karyawan yang terlambat datang saat jam kerja dan juga karyawan yang tidak masuk kerja dapat dilihat dari hasil rekapan absen finger print karyawan produksi PT Djirak Bukit Abadi Tembakau, serta karyawan yang bersantai disaat jam kerja seperti karyawan yang sedang asyik ngobrol dengan rekan kerja serta karyawan dengan seenaknya merokok disaat jam kerja. Adapun sanksi bagi karyawan yang tidak disiplin atau melanggar peraturan perusahaan seperti, adanya peringatan dari atasan secara langsung kepada bawahan dan jika masih melakukan pelanggaran maka karyawan tersebut akan dikeluarkan dari perusahaan oleh pimpinan.

Dari hasil penelitian Setiawan dan Kartika (2014:1477) yang merupakan penelitian terdahulu, diketahui bahwa kinerja karyawan dapat diukur dari indikator: ketepatan penyelesaian tugas, kesesuaian jam kerja, tingkat kehadiran, dan kerjasama antar karyawan. Indikator pengukur kinerja karyawan tersebut belum sepenuhnya dapat terlaksana di PT Djirak Bukit Abadi Tembakau. Menurunnya kinerja karyawan PT Djirak Bukit Abadi Tembakau dapat

disebabkan oleh beberapa faktor.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari HRD PT Djirak Bukit Abadi Tembakau diketahui bahwa selama ini penurunan kinerja karyawan disebabkan oleh beberapa faktor yang tersaji pada tabel di bawah ini:

### **Hasil Survey Mengenai Penyebab Menurunnya Kinerja Karyawan bagian**

#### **Produksi PT Djirak Bukit Abadi Tembakau September 2021 - Januari 2022**

**Tabel 1.1 Penurunan Kinerja Karyawan**

No	Faktor penyebab menurunnya kinerja karyawan	Jumlah Jawaban	Persentase

1.	Ketidaktepatan penyelesaian target	7	35%
2.	Ketidaksesuaian jam kerja	4	20%
3.	Tingkat kehadiran yang menurun	6	30%
4.	Kurangnya kerjasama antar karyawan	3	15%
Total		20	100%

*Sumber : Hasil Survey dari HRD PT Djirak Bukit Abadi Tembakau*

Hasil survey tersebut menunjukkan sebanyak 7 orang (35%) menurunnya kinerja karyawan disebabkan ketidaktepatan penyelesaian target, sebanyak 4 orang (20%) mengatakan bahwa menurunnya kinerja karyawan karena adanya

ketidaksesuai jam kerja, dimana sering terjadi pelanggaran jam kerja. Sementara itu, sebanyak 6 orang (30%) mengatakan bahwa menurunnya kinerja karyawan karena tingkat kehadiran yang menurun, dan sebanyak 3 sampai 5 orang (15%) mengatakan bahwa menurunnya kinerja karyawan karena karyawan PT Djirak Bukit Abadi Tembakau kurang bekerjasama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan atau suatu tugas yang ditentukan oleh perusahaan.

Menurunnya kinerja karyawan juga dapat dilihat dari data ketidaktepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan target yang telah diberikan.

**Berikut adalah data pencapaian target karyawan.**

**Tabel 1.2 Pencapaian Target**

No	Bulan	Target Tenaga Kerja Giling/perhari	Target Tenaga Kerja Packing/perhari	Capaian Hasil /Perhari
1.	Sep 2021	15 Box	15 Box	12 Box
2.	Okt 2021	15 Box	15 Box	12 Box

3.	Nov 2021	17 Box	17 Box	14 Box
4.	Des 2021	14 Box	14 Box	11 Box
5.	Jan 2022	12 Box	12 Box	10 Box

Sumber : Data PT Djirak Bukit Abadi Tembakau (2021-2022)

Dari Tabel diatas terlihat adanya indikasi penurunan kinerja karyawan yang dibuktikan dengan adanya keterlambatan waktu karyawan dalam menyelesaikan target. Pada bulan September, terjadi keterlambatan waktu karyawan dalam menyelesaikan target yaitu 3 Box . Pada bulan Oktober terjadi keterlambatan waktu karyawan dalam menyelesaikan target yaitu 3 Box. Pada bulan November, terjadi keterlambatan waktu karyawan dalam menyelesaikan target yaitu 3 Box. Pada bulan Desember, terjadi keterlambatan waktu karyawan dalam menyelesaikan target yaitu 3 Box. Pada bulan Januari, terjadi keterlambatan waktu karyawan dalam menyelesaikan target yaitu 2 Box. Hal ini mengindikasikan adanya penurunan kinerja karyawan PT Djirak Bukit Abadi Tembakau pada bulan September 2021 hingga bulan Januari 2022.

Adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan menurun adalah motivasi. Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan bahwa karyawan produksi PT Djirak Bukit Abadi Tembakau, kurangnya dorongan semangat kerja karyawan yang diberikan oleh pimpinan, serta gaji yang diterima karyawan masih belum sesuai dengan UMR dan tidak ada kompensasi yang diterima karyawan jika karyawan dapat menyelesaikan target yang telah ditentukan oleh perusahaan, dan tunjangan kesehatan dan masa tua yang telah dijanjikan oleh perusahaan hingga sampai saat ini belum didapatkan oleh karyawan produksi PT Djirak Bukit Abadi Tembakau.

Hasil penelitian Teck Hong dan Waheed (2011) pada setiap organisasi ritel di malaysia membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Rahmila Sari , Mahlia Muis , Nurdjannah Hamid (2017) diperoleh hasil bahwa Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian yang di lakukan oleh Murti (2013) hasil menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara motivasi dengan kinerja karyawan. Akan tetapi penelitian Indra Marjaya, Fajar Pasaribu (2019) menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Maka dari itu motivasi berperan penting dalam mencapai tujuan, tanpa adanya motivasi maka seseorang akan kehilangan arah dan semangat kerjanya. Semakin tinggi motivasi seseorang maka kinerja yang dihasilkan akan semakin baik begitu pula sebaliknya jika motivasi karyawan rendah maka kinerja yang dihasilkan

juga akan rendah. Dalam meningkatkan kinerja, perusahaan harus memacu motivasi karyawan dengan memberikan apa yang menjadi kebutuhan dan keinginannya. Karena dengan terpenuhinya kebutuhan maka akan timbul disiplin kerja yang berdampak positif pada kinerja karyawan.

Oleh karena itu, berdasarkan pemaparan diatas yang penulis jelaskan, penulis ingin dan tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja**

**Karyawan ( Studi Pada Karyawan PT Djirak Bukit Abadi Tembakau ) ”**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalahnya adalah :

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Djirak Bukit Abadi Tembakau ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Djirak Bukit Abadi Tembakau?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Djirak Bukit Abadi Tembakau?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan dilakukan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Djirak Bukit Abadi Tembakau ?
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Djirak Bukit Abadi Tembakau?
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Djirak Bukit Abadi Tembakau?

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian adalah sebagai berikut:

## 1. Manfaat teoritis

Secara umum hasil penelitian ini memberikan sumbangan pengetahuan untuk memperluas wawasan utamanya pada layanan peningkatan kinerja terhadap karyawan .

## 2. Manfaat Praktis

A. Memberikan masukan kepada kepemimpinan perusahaan untuk meningkatkan disiplin kerja serta motivasi terhadap kinerja karyawan

B. memberikan masukan kepada perusahaan sebagai pertimbangan dalam menentukan kebijakan yang berhubungan dengan upaya peningkatan kepemimpinan perusahaan, motivasi serta disiplin kerja dan kinerja karyawan

C. sebagai informasi Bagi kalangan pendidik atau akademik untuk merangsang pihak lain yang akan mengadakan

penelitian dengan kajian yang sama di masa yang akan datang

### 3. Manfaat Organisasional

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan yang berguna dan pertimbangan yang bermanfaat bagi pihak organisasi terkait untuk lebih mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai serta dampaknya pada kinerja perusahaan pada perusahaan PT. Djirak Bukit Abadi Tembakau.