

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam suatu organisasi tentu terdapat suatu tujuan yang ingin dicapai. Salah satu faktor yang mendukung dalam pencapaian tujuan tersebut adalah sumber daya manusia didalam organisasi itu sendiri. Sumber daya manusia adalah aset yang paling penting dalam sebuah organisasi karna keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.

Setiap organisasi di dalam perusahaan tentu selalu mempunyai tujuan dan menginginkan adanya suatu keberhasilan dalam usahanya. Suatu organisasi, baik pemerintah maupun swasta untuk mencapai tujuannya, harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Tanpa kemampuan yang baik dari karyawan, tujuan yang ditetapkan tidak akan pernah tercapai. Hal ini dapat terjadi karena banyak karyawan yang tidak berusaha maksimal dalam pekerjaannya, sehingga target yang ditetapkan perusahaan tidak tercapai sebagai akibat dari Kinerja Karyawan yang tidak maksimal Kinerja Karyawan berasal.

Dalam hal ini karyawan yang bekerja merupakan salah satu unsur yang harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Kelengkapan dari jumlah dan kualitas dari karyawan akan mempengaruhi

keberhasilan dari Kinerja Karyawan yang berujung pada peningkatan Kinerja Karyawan. Untuk itu karyawan dituntut profesional dalam menjalankan tugasnya.

Menurut (Wijaya & Susanty, 2017) Kinerja Karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang di suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Gede & Priartini, 2018) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan adalah sebagai proses dimana seseorang individu mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut (Syarkani, 2017) Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah sesuatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

(Rio dkk., 2018) mengemukakan pendapatnya mengenai loyalitas sebagai suatu sikap mental karyawan yang ditujukan kepada keberadaan perusahaan sehingga karyawan yang ditunjukkan kepada keberadaan perusahaan sehingga karyawan akan tetap bertahan dalam perusahaan, meskipun perusahaan tersebut maju atau mundur.

Penelitian yang dilakukan oleh (Syarkani, 2017), Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Metode penelitian yang digunakan Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Hajrina and Mariam 2017), Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas Karyawan, kemampuan kerja terhadap Kinerja Karyawan. Metode penelitian yang digunakan Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Loyalitas Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Ode & Muizu, 2017), Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Loyalitas Karyawan sebagai variable intervening. Metode penelitian yang digunakan Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Loyalitas Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Bahrum and Sinaga 2017), Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Intan 2017), Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Metode penelitian yang digunakan Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

CV. Metraco Di Kota Padang adalah perusahaan swasta yang bergerak dibidang distributor. CV. Metaco Padang Jl. By Pass KM. 1,4, Batung Taba Nan XX, Kec. Lubuk Begalung, Kota Padang, Sumatera Barat.

Berdasarkan hasil wawancara yang di lakukan penulis dengan pihak CV. Metraco Di Kota Padang, di dapatlah beberapa fenomena yang terjadi di CV. Metraco Di Kota Padang tentang rendahnya Gaya Kepemimpinan yang diberikan pada karyawan, rendahnya Disiplin Kerja karyawan, dan kurangnya Loyalitas Karyawan pada CV. Metraco Di Kota Padang sehingga kinerja tidak tercapai secara maksimal.

Kemudian dilihat dari absensi yang dilakukan terhadap seorang karyawan menyatakan bahwa banyak karyawan lain yang terlambat, alpha, izin dan sakit.

Berikut data hasil kerja Pada CV. Metraco Di Kota Padang :

Tabel 1.1
Hasil Kerja Pada CV. Metraco Di Kota Padang Tahun 2021

Bulan	Barang Yang Terdistribusi	Realisasi	Persentase %
Januari	1.500 Dus	1.024 Dus	68%
Februari	1.500 Dus	1.067 Dus	71%
Maret	1.500 Dus	965 Dus	64%
April	1.500 Dus	1.112dus	74%
Mei	1.500 Dus	1.002 Dus	67%
Juni	1.500 Dus	1.126dus	75%
Juli	1.500 Dus	977 Dus	65%
Agustus	1.500 Dus	1.150 Dus	77%
September	1.500 Dus	986dus	66%
Oktober	1.500 Dus	1.250 Dus	83%
November	1.500 Dus	1037 Dus	69%
Desember	1.500 Dus	1.250 Dus	83%

Sumber: CV. Metraco Di Kota Padang

Berdasarkan dari tabel 1.1 Hasil kerja pada bulan Januari 2021 hingga Desember 2021 dapat dilihat barang yang harusnya terdistribusi 1.500 dus, namun pada tiap bulan berdasarkan data hasil kerja menunjukkan peningkatan dan penurunan yang berbeda setiap bulannya. Dimana Pada bulan Januari target 1.500 Dus dan realisasi 1.024 serta persentase 68%. Pada bulan Februari target 1.500 Dus dan realisasi 1.067 serta persentase 71%. Pada bulan Maret target 1.500 Dus dan realisasi 965 serta persentase 64%. Pada bulan April target 1.500 Dus dan realisasi 1.112 serta persentase 74%. Pada bulan Mei target 1.500 Dus dan realisasi 1.002 serta persentase 67%. Pada bulan Juni target 1.500 Dus dan realisasi 1.126 serta persentase 75%. Pada bulan Juli target 1.500 Dus dan realisasi 977 serta persentase 65%. Pada bulan Agustus target 1.500 Dus dan realisasi 1.150 serta persentase 77%. Pada bulan September target 1.500 Dus dan realisasi 986 serta persentase 66%. Pada bulan Oktober target 1.500 Dus dan realisasi 1.250 serta persentase 83%. Pada bulan November target 1.500 Dus dan realisasi 1.037 serta persentase 69%. Pada bulan Desember target 1.500 Dus dan realisasi 1.250 serta persentase 83%.

Dapat disimpulkan bahwa hasil kerja karyawan dari bulan ke bulan selalu berfluktuasi selama tahun 2021. Hal ini disebabkan karena Gaya Kepemimpinan yang kurang optimal dilakukan pada karyawan, ditambah lagi rendahnya Disiplin Kerja pada karyawan dan Loyalitas Karyawan yang kurang bagus. Hal ini yang menyebabkan Kinerja Karyawan tidak tercapai sesuai target yang ditentukan.

Berdasarkan uraian diatas, dapat dilihat terdapat perbedaan hasil penelitian, dengan adanya perbedaan hasil penelitian ini penulis tertarik melakukan penelitian dengan menambah variabel baru dan objek penelitian yang juga berbeda, dengan

judul penelitian “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Loyalitas Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada CV. Metraco Di Kota Padang**”.

1.2. Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang, maka penulis dapat menentukan identifikasi masalahnya sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan yang masih rendah menyebabkan kinerja karyawan menurun.
2. Disiplin Kerja karyawan yang masih rendah akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.
3. Loyalitas Karyawan karyawan masih rendah akan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.
4. Motivasi yang diberikan terhadap karyawan masih kurang akan berdampak pada kinerja karyawan.
5. Kurangnya komunikasi antara sesama karyawan akan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.
6. Tidak adanya kerja sama tim akan menyebabkan kinerja karyawan menurun.
7. Kurangnya tolong menolong antar sesama rekan kerja akan menyebabkan rendahnya kinerja karyawan.
8. Banyaknya penurunan kehadiran yang menunjukkan bahwa komitmen para karyawan mengalami penurunan sehingga mengakibatkan pada kinerja perusahaan yang semakin menurun.

9. Keterampilan kerja karyawan yang masih belum optimal akan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.
10. Masih rendahnya kepuasan kerja karyawan akan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.

1.3. Batasan Masalah

Guna lebih memberikan arahan dan memudahkan dalam penelitian ini, penulis akan membatasi masalah ini dengan Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) sebagai variabel bebas, Dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat, serta Loyalitas Karyawan (Z) sebagai variabel intervening Pada CV. Metraco Di Kota Padang.

1.4. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang, identifikasi masalah dan batasan masalah diatas perumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan?
2. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Karyawan?
3. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan?
4. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan?
5. Bagaimana pengaruh Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan?
6. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan dimediasi oleh Loyalitas Karyawan?
7. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan dimediasi oleh Loyalitas Karyawan?

1.5. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian diatas adalah :

1. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan
2. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Karyawan
3. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan
4. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan
5. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan
6. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan dimediasi oleh Loyalitas Karyawan
7. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan dimediasi oleh Loyalitas Karyawan

1.5.2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berLoyalitas Karyawan mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan Gaya Kepemimpinan

dan Disiplin Kerja terhadap peningkatan Kinerja Karyawan dengan Loyalitas Karyawan sebagai variabel intervening.

2. Bagi Akademik

Sebagai salah satu referensi bahan kajian dalam pengembangan pengetahuan.

3. Bagi Peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai dasar untuk melakukan penelitian lebih lanjut terutama tentang Gaya Kepemimpinan , Disiplin Kerja, Loyalitas Karyawan dan Kinerja Karyawan.