

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia adalah negara dengan jumlah penduduk yang sangat padat, kira-kira terdapat 232,516.8 juta jiwa lebih penduduk di Indonesia, dengan jumlah penduduk yang sangat besar, Indonesia memiliki potensi SDM yang sangat besar dari segi kuantitas, lalu bagaimana kualitas SDM Indonesia di mata dunia. Menurut data dari *Human Development Indeks*, Indonesia berada pada peringkat 108 di dunia dari segi kualitas SDM. Dunia pendidikan sekarang ini secara nyata telah berkembang pesat. Dengan didukung oleh teknologi, dunia pendidikan dimungkinkan dapat mempersiapkan sumber daya manusia yang mampu bersaing di dalam era globalisasi. Seiring dengan perkembangan pendidikan di Indonesia dengan diberlakukannya Undang Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pelaksanaan Pemerintah Daerah membawa konsekuensi logis pada perubahan paradigma pengelolaan pendidikan dari yang bersifat sentralistis menjadi desentralistis. (Sunarsi, 2018)

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor terpenting dalam usaha pencapaian keberhasilan organisasi. Tantangan utama yang dihadapi oleh organisasi pada masa sekarang ini dan untuk masa yang akan datang adalah bagaimana mempersiapkan SDM yang berkualitas, inovatif dan mempunyai kreatifitas tinggi. Dalam pendekatan organisasi dan manajemen sumberdaya manusia, persaingan bisnis yang meningkat akan memaksa organisasi untuk

memasukan masalah kualitas sumber daya manusia ke dalam strategi pengembangan organisasi. Suatu organisasi di tuntut untuk bersaing, tidak hanya dalam aspek produktivitas untuk memacu semangat kerja pegawainya, tetapi juga dalam kemampuannya untuk memberikan pelayanan yang baik kepada publik serta jasa lainnya yang bemutu. Daya saing suatu organisasi atau perusahaan akan sangat ditentukan oleh kompetensi mutu sumber daya manusia yang dimilikinya. Kemampuan dalam memberikan pelayanan kepada publik sebagai implementasi dari ilmu pengetahuan dan teknologi menjadi sumber keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) yang sangat penting.

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinnya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar. Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari filsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Berdasarkan definisi gaya kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu. (Sunarsi, 2018).

Gaya kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting dalam mempengaruhi cara kerja pegawai, penampilan gaya kepemimpinan akan memberikan dampak positif maupun negatif terhadap kinerja karyawan yang dipimpinnya (Liyas, 2019). Dalam penelitian menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi mungkin tidak disenangi. Pimpinan dalam perusahaan ini juga masih belum mampu untuk memiliki strategi yang tepat dalam melakukan perencanaan yang bertujuan untuk membuat serangkaian kebijakan dalam mengendalikan masa depan dan penetapan tujuan organisasi.

Kurangnya penetapan perencanaan, pengendalian, dan pengorganisasian ini diduga menjadi penyebab mengapa kinerja karyawan menurut (Rajagukguk et al., 2021). Gaya kepemimpinan seseorang merupakan sebuah unsur penting dalam menentukan kepuasan dan kesediaan karyawan untuk bekerjasama dalam mencapai sasaran manajemen. Sedangkan mengartikan gaya kepemimpinan sebagai sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian yang membedakan dari seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. (Basyirah, 2021).

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menyebutkan bahwa disiplin merupakan modal utama yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup

menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya. (Liyas, 2019) menambahkan bahwa kedisiplinan karyawan mutlak diperlukan agar seluruh aktivitas yang sedang dan akan dilaksanakan berjalan sesuai mekanisme yang telah ditentukan. Dengan kedisiplinan kerja maka, karyawan tidak akan melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan perusahaan. Salah satu tantangan terbesar yang sering harus dihadapi oleh seorang pimpinan atau top manajemen suatu perusahaan adalah bagaimana ia dapat menggerakkan para karyawan agar senantiasa mau dan bersedia mengerahkan kemampuan yang terbaiknya untuk kepentingan organisasi atau perusahaan.

Salah satu usaha guna mengarahkan karyawan agar berperilaku sesuai dengan harapan ialah dengan melalui kedisiplinan kerja di perusahaan. Daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan, peranan dalam bentuk keahlian dan keterampilan, tenaga dan waktu untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian. Kedisiplinan adalah fungsi operatif ke enam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplin merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai. (Prabowo, 2020)

Kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan, untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang

tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan di kerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, kemampuan bekerja sama Kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas - tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Tantangan yang dihadapi manajemen saat ini yang paling serius adalah untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan yang sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja itu sendiri (*outcomes of work*). Dengan melihat hasil kerja ini kita dapat melihat dari target yang di ingin kan dan berapa banyak yang terealisasi, faktor yang mempengaruhi kinerja ini yaitu kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja. Untuk itu Kinerja karyawan sangat perlu diperhatikan, kinerja di sini dimaksudkan sebagai suatu ungkapan kemampuan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Keberhasilan suatu usaha sangat ditentukan oleh orang-orang yang berada di dalam perusahaan. Kinerja merupakan salah satu faktor yang sangat dominan

dalam meningkatkan keuntungan perusahaan PT. Karang Sucy Tehnik Pratama Padang. Perusahaan mendapatkan keuntungan yang maksimal sesuai dengan target yang ditentukan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola karyawannya dengan baik agar dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga harapan perusahaan untuk mendapatkan keuntungan yang maksimal dapat tercapai.

Tabel 1.1
Data Penilaian Kinerja Karyawan Dibagian (Kontraktor & Supply)
PT. Karang Sucy Tehnik Pratama Padang

Predikat Kinerja	Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021	
	Jumlah karyawan	%	Jumlah karyawan	%	Jumlah karyawan	%
Baik	20	78,5%	25	80%	35	85%
Cukup	5	10,75 %	7	15.5%	10	15%
Kurang	5	10,75%	3	4,5 %	-	-
Buruk	-	-	-	-	-	-
Jumlah	30	100%	35	100%	45	100 %

Sumber : PT. Karang Sucy Tehnik Pratama Padang

Dari tabel 1.1 diatas, dapat dilihat dimana pada tahun 2019 terdapat jumlah karyawan 45 orang. Karyawan yang memiliki predikat baik sebanyak 20 orang dengan persentase 78,5% dan predikat cukup 5 orang dengan persentase 10.75% dan predikat kurang 5 orang dengan persentase 10.75% . Selanjutnya pada tahun 2020 terdapat jumlah karyawan 35 orang, karyawan yang memiliki predikat baik sebanyak 25 orang dengan persentase 80 % dan prediikat cukup 7 orang dengan persentase 15,5% dan predikat kurang 3 orang dengan persentase

4,5%. Selanjutnya pada tahun 2021 terdapat jumlah karyawan 45 orang, karyawan yang memiliki predikat baik sebanyak 35 orang dengan persentase 85 % dan predikat cukup 10 orang dengan persentase 15 % .

Dengan hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Karang Suci Teknik Pratama Padang pertahun semakin meningkat disebabkan karena gaya kepemimpinan serta motivasi dan disiplin kerja yang meningkat pada tahun 2019 hingga 2022.

Tabel 1.2
Persentase Absensi Karyawan PT. Karang Suci Teknik Pratama Padang
Pada Bulan Januari - September 2022

Bulan	Jumlah karyawan	Hadir	Terlambat	Izin	% kehadiran
Januari	45	38	0	7	97,06 %
Februari	45	35	4	6	96,75%
Maret	45	45	0	0	100 %
April	45	37	0	8	97,18 %
Mei	45	36	1	8	96,82%
Juni	45	45	0	0	100 %
Juli	45	43	1	2	98,94 %
Agustus	45	45	0	0	100 %
September	45	45	0	0	100%

Sumber : PT. Karang Suci Teknik Pratama Padang

Tabel 1.2 diatas menunjukan bahwa kehadiran karyawan pada PT. Karang Suci Teknik Pratama Padang pada setiap tahunnya. Dari data tersebut, terlihat bahwa sistem manajemen pada PT. Karang Suci Teknik Pratama Padang mempunyai pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang baik, sehingga karyawan termotivasi untuk bersedia berkinerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Kinerja karyawan berkaitan erat dengan gaya kepemimpinan yang

diterapkan oleh atasannya. Jenis gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi

dapat membantu memberikan dampak yang baik terhadap karyawannya terutama dalam rangka menciptakan kinerja yang optimal bagi karyawan itu.

(Parashakti & Setiawan, 2019) Adanya gaya kepemimpinan yang sesuai situasi dan kondisi organisasi maka karyawan akan lebih semangat dalam menjalankan tugas serta kewajibannya dan akan meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja. Sehingga kinerja karyawan tersebut dapat maksimal dan sesuai dengan kompetensi yang ada dalam diri masing - masing karyawan. (Parashakti & Setiawan, 2019). Selanjutnya agar karyawan dapat berkinerja dengan baik, maka selayaknya pihak perusahaan secara terus-menerus dapat memberikan motivasi pada para karyawannya demi keberlanjutan perusahaan untuk kedepannya. yang menemukan bahwa motivasi dari perusahaan kepada para karyawan merupakan suatu hal yang berarti bagi karyawan untuk menyemangatkan mereka dalam bekerja.

Secara langsung dan tidak langsung gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seorang pimpinan merupakan faktor yang perlu dipertimbangkan kepada bawahan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari (Parashakti & Setiawan, 2019) yang menyatakan bahwa baik faktor gaya kepemimpinan maupun motivasi merupakan suatu hal yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dengan judul “Pengaruh Gaya kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Karang Sucy Teknik Pratama Padang dengan hasil penelitian terdahulu.

Menurut penelitian terdahulu yang diteliti oleh (Hamid & Kurniawaty, 2020) Gaya atau pola adalah model, cara kerja, atau sistem. Kepemimpinan adalah suatu proses, perilaku atau hubungan yang menyebabkan suatu kelompok dapat bertindak secara bersama-sama atau secara bekerja sama atau sesuai dengan aturan atau sesuai dengan tujuan bersama.

Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu.

Dengan penelitian terdahulu lainnya (Sebayang & Wahyuni, 2021) Motivasi dapat menjadi pendorong karyawan untuk melaksanakan suatu pekerjaan agar mendapatkan hasil yang terbaik sesuai dengan apa yang di harapkan. Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi biasanya memiliki tingkat kinerja yang tinggi pula. Dalam mewujudkan motivasi yang tinggi diperlukan pemimpin yang dapat memberikan inspirasi kepada para karyawan.

Selain motivasi, kepemimpinan juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Selain motivasi kerja, dan Kepemimpinan, Budaya organisasi juga

memiliki peranan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai kesuksesan organisasi. Budaya organisasi juga memperkuat ataupun menuntun perilaku dan memberikan manfaat dalam kegiatan organisasi.

Menurut (Herwanto & Radiansyah, 2022) Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Menurut (Wokas et al., 2022) kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Berdasarkan hal tersebut maka penulis tertarik meneliti **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Karang Suci Teknik Pratama Padang”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan dari latar belakang masalah tersebut dapat diuraikan satu Identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Mengidentifikasi nilai rasa peduli dan saling membantu antar sesama karyawan PT. Karang Suci Teknik Pratama Padang
2. Mengidentifikasi pemberian penghargaan atas kontribusi karyawan PT. Karang Suci Teknik Pratama Padang.
3. Mengidentifikasi bagaimana karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan baik pada PT. Karang Suci Teknik Pratama Padang.

4. Mengidentifikasi atas kesadaran atau perhatian pimpinan perusahaan PT. Karang Suci Teknik Pratama Padang.
5. Mengidentifikasi atas motivasi yang diberikan pimpinan terhadap karyawan PT. Karang Suci Teknik Pratama Padang
6. Masih ada para karyawan yang menunggu perintah dalam menjalankan tugas pada Perusahaan PT. Karang Suci Teknik Pratama Padang.
7. Mengidentifikasi penilaian atas karyawan yang memiliki inisiatif yang tinggi dalam bekerja pada PT. Karang Suci Teknik Pratama Padang.
8. Komunikasi antar pemimpin dan karyawan dapat menyebabkan kinerja yang buruk pada PT. Karang Suci Teknik Pratama Padang.
9. Peningkatan kinerja karyawan Pada PT. Karang Suci Teknik Pratama Padang

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan fenomena penelitian dan identifikasi masalah diatas maka penulis membatasi masalah hanya pada Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Karang Suci Teknik Pratama Padang .

1.4.Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka perumuskan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Karang Suci Teknik Pratama Padang ?

2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Karang Suci Teknik Pratama Padang ?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Karang Suci Teknik Pratama Padang ?
4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja secara bersama sama terhadap kinerja karyawan PT. Karang Suci Teknik Pratama Padang ?

1.5. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Masalah

Suatu penelitian dilakukan tentunya memiliki beberapa tujuan, adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Karang Suci Teknik Pratama Padang.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Karang Suci Teknik Padang.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Karang Suci Teknik Pratama Padang .
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja secara bersama sama terhadap kinerja karyawan PT. Karang Suci Teknik Pratama Padang.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan akan memberikan kegunaan dan kontribusi sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Untuk menambah ilmu pengetahuan sehubungan dengan ilmu yang penulis dapat dan di tekuni serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam menganalisa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terhadap PT. Karang Suci Teknik Pratama Padang.

2. Bagi PT. Karang Suci Teknik Pratama Padang

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan mamfaat kepada PT. Karang Suci Teknik Pratama Padang Khususnya mengenai Motivasi, dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Karang Suci Teknik Pratama Padang.

3. Bagi Akademis

Mampu memberikan referensi yang berguna bagi lingkungan kampus Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang. Juga diharapkan dapat memberikan ilmu pengetahuan yang bermamfaat.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya.

Hasil Penelitian Diharapkan dapat di gunakan sebagai dasar melakukan penelitian lebih lanjut terutama tentang gaya kepemimpinan, motivasi, dan Disiplin Kerja karyawan.