

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi memerlukan manusia sebagai sumber daya utama untuk mencapai tujuan. Manusia merupakan faktor penting dalam organisasi karena manusia mampu menggerakkan seluruh komponen yang ada dalam organisasi. Manusia merupakan sumber daya yang mempunyai pikiran dan perasaan yang membedakannya dengan faktor-faktor produksi yang lain. Perbedaan karakter dan perannya adalah sangat penting, sehingga organisasi harus senantiasa mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien agar mampu menciptakan keunggulan dalam masyarakat. Sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja baik akan memberikan sumbangan yang sangat besar dalam memajukan organisasi.

Pada era ini, semua organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan dimasa yang akan datang. Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan harus selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, perilaku serta penentu terwujudnya tujuan organisasi. Penggunaan tenaga kerja yang efektif merupakan kunci kearah peningkatan kinerja karyawan sehingga dibutuhkan suatu kebijakan perusahaan untuk penggerak karyawan agar mampu bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Produktivitas merupakan tolak ukur suatu perusahaan untuk mengukur kinerja karyawan.

Kesuksesan seorang karyawan dalam kinerjanya bisa dijelaskan melalui penilaian karyawan terhadap hasil mereka saat dikontrol secara internal atau eksternal. Karyawan yang terkontrol secara internal akan lebih puas dengan pekerjaannya, dikarenakan karyawan tersebut beranggapan bahwa penyebab dan akibat suatu kejadian berada dalam kendali mereka. Karyawan ini merasa kehidupan mereka dikendalikan oleh perilaku, keahlian dan kemampuan mereka sendiri. Sebaliknya, karyawan yang terkontrol secara eksternal merasa penyebab dan akibat suatu peristiwa berada diluar kendali mereka dan memandang penyebab kejadian berasal dari lingkungan luar, sehingga menurunkan kinerja karyawan itu sendiri.

Menurut **(Fatimah, 2021)** kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada dasarnya dampak kinerja karyawan bagi perusahaan yaitu untuk perkembangan dan kemajuan perusahaan. Perkembangan dan kemajuan perusahaan meliputi perkembangan teknologi industri serta kemajuan dalam bidang operasional perusahaan. Selain itu dampak utama kinerja karyawan bagi perusahaan yaitu pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan akan selalu berupaya meningkatkan kinerja karyawannya untuk mendapatkan hasil yang maksimal sehingga tujuan dari perusahaan tercapai. Dengan tercapainya tujuan dari perusahaan maka akan mampu mensejahterakan karyawannya.

Hal yang penting dalam kinerja karyawan yaitu kualitas, kuantitas ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan

terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas keterampilan dan kemampuan karyawan. Kuantitas kerja yang merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Ketepatan waktu tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan. Efektivitas tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Kemandirian tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

Perusahaan ini didirikan oleh Astra International pada bulan Mei 1989 dengan nama PT. Mitrapusaka Artha Finance untuk berbisnis dibidang pembiayaan. Pada tahun 1991, nama perusahaan ini diubah menjadi seperti sekarang. Pada tahun 1996, perusahaan ini mulai fokus pada pembiayaan sepeda motor bermerek Honda. Pada bulan Mei 2013, perusahaan ini mulai menggunakan nama dagang "FIF GROUP". Pada tahun 2015, perusahaan ini meluncurkan layanan pembiayaan syariah dengan nama Amitra. Dua tahun kemudian, perusahaan ini juga meluncurkan layanan pembiayaan multiguna dengan nama Danastra. Pada tahun 2022, perusahaan ini meluncurkan layanan pembiayaan UMKM dengan nama Finatra.

Berkualitasnya sumber daya manusia yang dimiliki oleh sebuah perusahaan dapat diukur berdasarkan target yang diberikan perusahaan dan realisasi yang didapat oleh karyawan perusahaan. Karyawan harus mampu memberikan hasil yang maksimal dalam pencapaian target yang diberikan PT. FIF Group Tbk cabang Kota Solok. Dengan diberikan target penghimpunan dana kredit kepada karyawan

PT. FIF Group Tbk cabang Kota Solok maka dapat dinilai keseriusan karyawan dalam bekerja mencapai target yang diberikan tersebut. Berikut ini target dan realisasi hasil penghimpunan dana kredit bulan Agustus sampai Desember 2024 dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1
Penilaian Target dan Realisasi
PT. FIF Group Tbk Cabang Kota Solok
Agustus-Desember 2024

Bulan	Target	Realisasi	Persentase
Agustus	Rp 2.500.000.000	Rp 1.930.000.000	77,2 %
September	Rp 2.500.000.000	Rp 1.870.000.000	74,8 %
Oktober	Rp 2.500.000.000	Rp 2.090.000.000	83,6 %
November	Rp 2.500.000.000	Rp 1.920.000.000	76,6 %
Desember	Rp 2.500.000.000	Rp 2.010.000.000	80,4 %
Rata-rata	Rp 2.500.000.000	Rp 1.964.000.000	78,56 %

Sumber: PT. FIF Group Tbk Cabang Kota Solok

Dari tabel 1.1 di atas dapat disimpulkan penghimpunan dana yang dihasilkan oleh karyawan PT. FIF Group Tbk cabang Kota Solok pada bulan Agustus target Rp 2.500.000.000, realisasi Rp 1.930.000.000 dengan persentase sebesar 77,2%. Pada bulan September target Rp 2.500.000.000, realisasi Rp 1.870.000.000 dengan persentase sebesar 74,8%. Pada bulan Oktober target Rp 2.500.000.000, realisasi Rp 2.090.000.000 dengan persentasi sebesar 83,6%. Pada bulan November target Rp 2.500.000.000, realisasi Rp 1.920.000.000 dengan persentasi sebesar 76,6%. Pada bulan Desember target Rp 2.500.000.000, realisasi Rp 2.010.000.000 dengan persentasi sebesar 80,4%. Dengan rata-rata target Rp 2.500.000.000 sedangkan realisasinya hanya Rp 1.964.000.000 dan persentasi pencapaiannya sebesar 78,56%. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat

kinerja karyawan belum optimal, disinyalir disebabkan oleh kerja sama antara karyawan yang belum optimal dan disiplin kerja yang belum bagus melalui gaya kepemimpinan di PT. FIF Group Tbk cabang Kota Solok.

Gaya kepemimpinan merupakan sebagai suatu model atau mempengaruhi sosial organisasi dimana pemimpin mengusahakan partisipasi dalam suatu usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang baik akan memotivasi karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja. Selain itu juga membuat semangat kerja karyawan yang tinggi dalam bekerja dan menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Dalam menyikapi hasil kerja yang maksimal perusahaan harus memperhatikan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan sangat menentukan hasil kerja yang diharapkan oleh perusahaan **(Sudiri, 2022)**.

Hal yang penting dalam gaya kepemimpinan yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan. Faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan ada tipe-tipe diantaranya otokratis, militeris, paternalistik dan demokratis. Tipe pemimpin otokratis mengutamakan tujuan pribadi dibanding tujuan organisasi. Tipe pemimpin militeris bertindak dalam pergerakan bawahannya lebih sering menggunakan sistem perintah. Tipe pemimpin paternalistik jarang memberi kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasinya. Tipe pemimpin demokratis selalu berusaha mengutamakan kerja sama dan teman kerja dalam usaha mencapai tujuan. Gaya kepemimpinan faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja. Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu

perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin.

Kerja sama merupakan proses bekerja dalam sebuah kelompok yang dengan kepemimpinan partisipatif, berbagi tanggung jawab, lurus dalam tujuan, komunikasi yang intensif, fokus ke masa depan, fokus pada tugas, bakat yang kreatif, dan responsif untuk mencapai tujuan organisasi. Kerja sama merupakan bentuk kerja kelompok dengan keterampilan yang saling melengkapi serta berkomitmen untuk mencapai target yang sudah disepakati sebelumnya untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien. Kerja sama berkaitan dengan sekelompok orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang sama dan tujuan tersebut akan lebih mudah diperoleh dengan melakukan kerja sama tim dari pada melakukan sendiri **(Devi & Tewal, 2022)**.

Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketentuan instansi, yang ada dalam diri pegawai yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketentuan instansi **(Wijaya et al., 2020)**. Kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tujuannya. Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sebaliknya, tanpa disiplin, sulit bagi organisasi instansi mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus diterapkan dalam suatu instansi karena akan berdampak terhadap kinerja pegawai, sehingga mempengaruhi kesuksesan dan keberhasilan dari instansi. Tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesiediaan para anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah ditentukan

oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela dapat meningkatkan kinerja (**Adhim, 2021**).

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (**Ernawati & Sinambela, 2022**) yang menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Didukung oleh penelitian (**Shobirin & Siharis, 2022**) yang menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh (**Aristo et al., 2022**) yang menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (**Setyawan et al., 2021**) yang menyatakan bahwa kerja sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Didukung oleh penelitian (**Devi & Tewal, 2022**) yang menyatakan bahwa kerja sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh (**Putra et al., 2022**) kerja sama memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh (**Candra et al., 2022**) bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan (**Kurnianto & Kharisudin, 2022**) bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan permasalahan kinerja dan tidak konsistennya penelitian di atas, maka penulis tertarik untuk mengambil penelitian dengan judul: **Pengaruh Kerja Sama dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Gaya Kepemimpinan sebagai Variabel Intervening pada PT. FIF Group Tbk cabang Kota Solok.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan kajian-kajian manajemen sumber daya manusia banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Pencapaian target yang belum tercapai oleh karyawan PT. FIF Group Tbk cabang Kota Solok.
2. Kerja sama yang belum maksimal mengakibatkan hasil kerja tidak optimal.
3. Disiplin kerja yang belum terlaksana dengan optimal sehingga mengakibatkan hasil kerja tidak maksimal.
4. Kurangnya pengawasan yang dilakukan pimpinan terhadap karyawan karyawan PT. FIF Group Tbk cabang Kota Solok.
5. Komunikasi yang belum baik antara pimpinan dan karyawan, karyawan dan karyawan PT. FIF Group Tbk cabang Kota Solok.
6. Banyaknya ditemukan karyawan yang tidak menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu.
7. Terdapatnya karyawan yang stres karena tingginya tuntutan kerja yang harus dilakukan.
8. Disiplin kerja yang dimiliki karyawan PT. FIF Group Tbk cabang Kota Solok tergolong rendah.
9. Perilaku kerja inovatif yang tidak berjalan dengan baik.
10. Efektivitas kepemimpinan yang tidak berjalan dengan baik.
11. Komitmen organisasi pada PT. FIF Group Tbk cabang Kota Solok tidak adanya kejelasan.

1.3 Batasan Masalah

Agar terfokusnya penelitian ini maka penulis akan membatasi masalah ini dengan kerja sama (X_1) dan disiplin kerja (X_2) sebagai variabel bebas, kemudian kinerja karyawan (Y) sebagai variabel yang terikat serta gaya kepemimpinan (Z) sebagai variabel intervening pada PT. FIF Group Tbk cabang Kota Solok.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan di atas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kerja sama terhadap gaya kepemimpinan pada PT. FIF Group Tbk cabang Kota Solok?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap gaya kepemimpinan pada PT. FIF Group Tbk cabang Kota Solok?
3. Bagaimana pengaruh kerja sama terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Tbk cabang Kota Solok?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Tbk cabang Kota Solok?
5. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Tbk cabang Kota Solok?
6. Bagaimana pengaruh kerja sama terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Tbk cabang Kota Solok melalui gaya kepemimpinan?
7. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Tbk cabang Kota Solok melalui gaya kepemimpinan?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini berdasarkan rumusan masalah diatas adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kerja sama terhadap gaya kepemimpinan pada PT. FIF Group Tbk cabang Kota Solok.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap gaya kepemimpinan pada PT. FIF Group Tbk cabang Kota Solok.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kerja sama terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Tbk cabang Kota Solok.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Tbk cabang Kota Solok.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Tbk cabang Kota Solok.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kerja sama terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Tbk cabang Kota Solok melalui gaya kepemimpinan.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Tbk cabang Kota Solok melalui gaya kepemimpinan.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi PT. FIF Group Tbk cabang Kota Solok

Sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia juga sebagai bahan pertimbangan untuk pimpinan PT. FIF Group Tbk cabang Kota Solok dalam melakukan pengambilan keputusan untuk tercapainya tujuan dari perusahaan.

2. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi ilmu pengetahuan yang akan datang dan dapat menjadi suatu sumber referensi bagi yang membutuhkan.

3. Bagi Penulis

Sebagai implementasi ilmu manajemen sumber daya manusia yang telah penulis dapatkan selama berkuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.