

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangatlah bergantung pada kinerja karyawan yang ada pada perusahaan. Oleh karena itu, pada tenaga kerja yang dibutuhkan perusahaan perlu adanya suatu manajemen yang mencakup tentang pengelolaan sumber daya manusia yang baik.

Menurut **Hamali (2018:2)**, menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan motivasi, pengembangan dan manajemen perorganisasian sumber daya. Manajemen sumber daya manusia diciptakan untuk membentuk kultur perusahaan yang layak, dan memasukkan program-program yang menggambarkan dan mendukung nilai-nilai pokok dari perusahaan tersebut dan memastikan keberhasilannya. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dibina, dipelihara dan dikembangkan agar kinerja Karyawan tinggi sehingga perusahaan dapat mencapai

tujuan. Sumber daya yang telah tersedia jika tidak dikelola dengan baik maka tidak akan memperoleh tujuan yang telah direncanakan, sehingga meningkatkan kinerja sangat penting dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut **Panjaitan (2018:99)**, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Saat ini persoalan yang sering muncul adalah rendah dan menurunnya kinerja Karyawan yang menyebabkan karena gaya kepemimpinan yang diterapkan tidak sesuai atau tidak dapat diterima oleh karyawan, tingkat Pengawasan karyawan yang masih rendah dan pemberian motivasi guna membangun semangat kerja karyawan masih kurang efektif serta pengawasan terhadap Karyawan kurang diperhatikan. Ada banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, namun penulis tertarik membahas faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi dan pengawasan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja Karyawan adalah gaya kepemimpinan di dalam perusahaan tersebut. Menurut **Busro (2018:226)**, menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang secara konsisten yang diperankan oleh pemimpin ketika memengaruhi orang lain. Gaya kepemimpinan yang efektif bukan terletak pada kekuasaan pemimpinnya, melainkan kesesuaian antara kematangan pengikutnya dengan gaya yang diterapkan oleh pemimpin. Gaya kepemimpinan seseorang dalam suatu kelompok

atau organisasi mempengaruhi kinerja positif yang nyata bagi Karyawan. Apabila gaya kepemimpinan baik maka kinerja karyawan juga akan baik atau tinggi. Pemimpin mempunyai tanggung jawab menciptakan kondisi-kondisi yang merangsang anggota agar mencapai tujuan yang ditentukan. Seorang pemimpin harus mampu menjaga keselarasan antara pemenuhan kebutuhan dengan pengarahannya pada tujuan organisasi demi meningkatkan kinerja seluruh anggotanya.

Gaya kepemimpinan dalam suatu unit kerja merupakan hal yang sangat menentukan bagi unit kerja tersebut dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang diduga mempunyai pengaruh cukup dominan terhadap kinerja Karyawan di lingkungan sebuah organisasi atau perusahaan. Dengan gaya kepemimpinan yang baik maka para karyawan atau Karyawan akan terdorong untuk bekerja keras dengan memanfaatkan kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya dalam mencapai tujuan dan harapan perusahaan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja dari karyawan itu sendiri, menurut **Hamali (2018:214)**, menyatakan bahwa disiplin adalah suatu kekuatan yang dikembangkan di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan keadaan tersebut dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Disiplin dalam arti sempit biasanya dihubungkan dengan hukuman. Tindakan hukum seorang karyawan ini sebenarnya hanya merupakan sebagian dari persoalan disiplin, dan tindakan ini dilakukan bilamana usaha-usaha pendekatan secara

konstruktif mengalami kegagalan. Tanpa adanya disiplin kerja maka suatu perusahaan kerja akan sulit dalam menghadapi persaingan dan perubahan yang sangat cepat di era global. Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan perusahaan atau organisasi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sehingga hal ini membuat karyawan bertanggung jawab atas semua aspek pekerjaannya dan meningkatkan prestasi kerjanya yang berarti akan meningkatkan pula efektivitas dan efisiensi kerja serta kualitas dan kuantitas kerja.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Menurut **Wibowo (2019:111)**, motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Demi tercapainya tujuan organisasi, Karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapat hasil yang terbaik. Oleh karena itulah tidak heran jika Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu motivasi kerja Karyawan perlu dibangkitkan agar Karyawan dapat menghasilkan kinerja yang terbaik. Dengan motivasi yang tinggi, Karyawan akan bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya, dengan motivasi yang rendah

Karyawan tidak mempunyai semangat dalam bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Faktor selanjutnya selain gaya kepemimpinan, disiplin dan motivasi yang mempengaruhi kinerja adalah pengawasan terhadap karyawan. Menurut **Situmeang (2017:150)**, menyatakan bahwa pengawasan merupakan proses atau langkah pencegahan dari tindakan-tindakan penyimpangan fatal dan tindakan koreksi apabila terjadi penyimpangan-penyimpangan kecil yang dilakukan oleh karyawan dalam pelaksanaan kegiatan organisasi serta menjamin tujuan-tujuan organisasi dapat tercapai sesuai yang telah direncanakan sebelumnya. Pengawasan oleh manajemen bertujuan untuk membandingkan standar kinerja, rencana atau tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu oleh perusahaan apakah sejalan dengan standar tersebut dan untuk mengambil tindakan penyembuhan yang diperlukan untuk melihat sumber daya manusia digunakan seefektif dan seefisien mungkin.

Pengawasan yang baik dan benar akan dapat mendukung kinerja karyawan. Pengawasan merupakan hal yang sangat penting karena masing-masing perusahaan memerlukan hal ini untuk mengevaluasi kinerja Karyawan agar kegiatan yang dilakukan sesuai dengan perencanaan. Evaluasi prestasi kerja dan tindakan-tindakan korektif adalah aktivitas mendasar seorang pemimpin untuk mengamati, memperbaiki, dan meluruskan sehingga mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam hal ini Pizza Hut Kota Padang masih banyak Karyawan yang kurang menguasai dengan peraturan perusahaan yang telah ada serta kurang teliti dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Pizza Hut di Kota Padang Sumatera Barat merupakan salah satu restoran terkemuka yang menawarkan pengalaman yang tak terlupakan dan pizza terbaik dengan harga terjangkau. Setiap Karyawan Pizza Hut Kota Padang dalam menjalankan pekerjaan, bertindak, dan berperilaku harus selalu berpedoman pada tugas yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Penempatan tugas yang baik akan menunjang karyawan dalam berinovasi, peningkatan tanggung jawab, disiplin, agresif, kepatuhan pada norma dan aturan, terjadinya komunikasi dan hubungan yang harmonis dengan semua tingkatan, peningkatan partisipasi dan kepedulian, berkurangnya tingkat kemangkiran.

**Tabel 1.1**

**Laporam Pencapaian Kinerja pada Pizza Hut di Kota Padang Tahun 2019**

<b>No</b>	<b>Indikator Kerja</b>	<b>Target</b>	<b>Realisasi</b>
1	Orientasi pelayanan	100%	95%
2	Kepemimpinan dalam perusahaan	100%	85%
3	Pengawasan kehadiran karyawan	100%	87%
4	Motivasi dalam bekerja	100%	90%
5	Pengawasan dalam bekerja	100%	93%

*Sumber: Pizza Hut Kota Padang*

Dari tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa terdapat 5 indikator kinerja karyawan pada Pizza Hut di Kota Padang. Target yang telah ditentukan sebelumnya yaitu 100% belum tereliasasikan dengan baik, dilihat dari persentasi pencapaian alias target yang telah ditentukan. Orientasi pelayanan terealisasikan sebanyak 95%, kepemimpinan dalam perusahaan terealisasikan sebanyak 85%, Pengawasan kehadiran karyawa terealisasikan sebanyak 87%, motivasi dalam bekerja terealisasikan sebanyak 90%, dan pengawasan dalam bekerja terealisasikan sebanyak 93%. Dari keterangan tersebut dapat disimpulkan bahwa

kinerja karyawan belum optimal disinyalir yang disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan belum baik, tingkat disiplin karyawan yang masih rendah, pemberian motivasi yang belum efektif dan pengawasan yang masih kurang diperhatikan.

Dalam hal gaya kepemimpinan sangat diperlukan untuk Karyawan Pizza Hut khususnya di Kota Padang, yang mana digunakan untuk meningkatkan kinerja Karyawan untuk memaksimalkan pelayanan sehingga kebutuhan masyarakat tercapai. Dalam kenyataannya pemimpin tidak dapat kooperatif dalam bekerja, berkorban, dan memberi dorongan semangat kerja kepada Karyawannya.

Dalam hal Pengawasan Karyawan Pizza Hut Kota Padang masih kurang akan kesadaran dan kesediaan terhadap peraturan perusahaan dalam pendisiplinan kinerja Karyawan. Akhir-akhir ini Pizza Hut Kota Padang banyak melakukan penyimpangan, mulai dari terlambat saat masuk kerja dan kurang menguasai dengan peraturan perusahaan yang telah ada. Hal ini dapat mengganggu kelancaran pengoperasian perjalanan perusahaan dan kelancaran dalam operasi Pizza Hut.

Dalam hal motivasi Karyawan Pizza Hut Kota Padang belum sesuai motivasi kerja yang diberikan kepada Karyawan. Pizza Hut Kota Padang belum maksimal dalam memberikan motivasi Karyawan. Kedisiplinan Karyawan dalam memotivasi diri masih rendah. Rendahnya motivasi kerja pegawai akan berdampak pada semangat dalam bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Dalam hal pengawasan Karyawan Pizza Hut Kota Padang belum maksimal dalam mengontrol kinerja karyawan. Dikarenakan gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan saat ini belum sesuai dengan situasi dan kondisi di perusahaan saat ini sehingga pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan belum berjalan dengan baik, serta berimbas kepada menurunnya kualitas kinerja Karyawan tersebut.

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan yang dilakukan oleh **Turunan (2017)** menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan pada Restoran to'flahertys medan. Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan yang dilakukan oleh **Susanto (2019)**, menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan pada Pizza Hut Delivery (PHD).

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan yang dilakukan oleh **Pratama (2016)**, menyatakan bahwa motivasi berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Top Yummy Jakarta. Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh pengawasan terhadap kinerja Karyawan yang dilakukan oleh **Panjaitan (2018)**, menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh positif terhadap Nutrifood Indonesia di Surabaya.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis memerlukan penelitian lebih lanjut pada Pizza Hut Kota Padang dengan memberi judul: **“Pengaruh Gaya**

## **Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pizza Hut Kota Padang”.**

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan fenomena di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Kurang efektifitas pengelolaan sumber daya manusia dan sumber daya lain yang mendukung dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.
2. Gaya kepemimpinan belum mampu meningkatkan kinerja karyawan..
3. Gaya kepemimpinan yang penerapannya tidak sesuai dengan keadaan karyawan akan menghambat dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.
4. Tingkat Pengawasan Karyawan yang masih belum terpenuhi.
5. Ketidak jelasan produktivitas kineja Karyawan
6. Tanggung jawab masih rendah.
7. Disiplin kerja karyawan masih rendah.
8. Kerja antar karyawan belum maksimal sehingga berdampak pada pelaksanaan tugas.
9. Masih banyaknya karyawan yang terlambat.
10. Ketaatan terhadap peraturan masih rendah.
11. Pengawasan yang buruk akan berdampak pada kinerja pengawai.

### **1.3 Batasan Masalah**

Dari penjabaran latar belakang diatas maka penulis memfokuskan masalah yang akan diteliti yaitu pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi, pengawasan terhadap kinerja karyawan pada Pizza Hut Kota Padang.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah yang telah diuraikan di atas, maka perumusan masalah yang dapat dikemukakan adalah:

1. Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan pada Pizza Hut Kota Padang?
2. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan pada Pizza Hut Kota Padang?
3. Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap kinerja Karyawan pada Pizza Hut Kota Padang?
4. Bagaimanakah pengaruh pengawasan terhadap kinerja Karyawan pada Pizza Hut Kota Padang?
5. Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi dan pengawasan secara bersama-sama terhadap kinerja Karyawan pada Pizza Hut Kota Padang?

### **1.5 Tujuan Penulisan**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian yang hendak dicapai oleh penulis, yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan pada Pizza Hut Kota Padang.

2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan pada Pizza Hut Kota Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja Karyawan pada Pizza Hut Kota Padang.
4. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja Karyawan pada Pizza Hut Kota Padang.
5. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi dan pengawasan terhadap kinerja Karyawan pada Pizza Hut Kota Padang.

#### **1.6 Manfaat Penulisan**

Dari penelitian yang penulis lakukan ini diharapkan mampu memberi manfaat dan kegunaan bagi peneliti dan akademis, pembaca serta perusahaan, antara lain :

1. Bagi Peneliti dan Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk memberikan wawasan dan pemahaman mendalam tentang kinerja karyawan serta hasilnya dapat menjadi referensi dalam melakukan penelitian yang sama.

2. Bagi Pembaca

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan memberikan nilai tambah berupa pengetahuan dan wawasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi dan pengawasan terhadap kinerja karyawan khususnya pada Pizza Hut Kota Padang.

### 3. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dan penentuan kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini juga diharapkan dapat digunakan sebagai alat untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi dan pengawasan mempengaruhi kinerja karyawan.