

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

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 berLoyalitas Karyawan 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 Suyadi dalam (Wijaya and 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 and 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 2016), 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 and 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 2015), 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 2016), 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 tabel absensi karyawan Pada CV. Metraco Di Kota Padang :

Tabel 1.1
Absensi Karyawan Pada CV. Metraco Di Kota Padang Tahun 2020

Bulan	Jumlah Karyawan	Keterangan				
		Hadir Tepat Waktu	Terlambat	Alpha	Izin	Sakit
Januari	70	55	8	-	5	2
Februari	70	60	7	-	2	1
Maret	70	65	4	-	-	1
April	70	68	1	-	1	-
Mei	70	61	5	-	3	1
Juni	70	55	7	-	4	4
Juli	70	57	9	-	2	2
Agustus	70	58	7	-	1	4
September	70	62	6	-	-	2
Oktober	70	66	2	-	-	2
November	70	67	1	-	2	-
Desember	70	64	3	-	2	1

Sumber: CV. Metraco Di Kota Padang

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran tepat waktu bulan Januari 55 orang, terlambat 8 orang, yang izin 5 orang dan sakit 2 orang, kemudian pada bulan Februari hadir tepat waktu 60 orang, yang terlambat 7 orang, izin 2 orang dan sakit 1 orang, lalu pada bulan Maret hadir tepat waktu 65 orang, terlambat 4 orang dan sakit 1 orang, kemudia pada bulan April hadir tepat waktu 68 orang, terlambat 1 orang, dan izin 1 orang, pada bulan Mei hadir tepat waktu 61 orang, terlambat 5 orang, izin 3 orang sakit 1 orang, pada bulan Juni hadir tepat waktu 55 orang, terlambat 7 orang, izin 4 orang sakit 4 orang, bulan Juli hadir tepat waktu 57 orang, terlambat 9 orang, izin 2 orang dan sakit 2 orang, bulan Agustus hadir tepat waktu 58 orang, terlambat 7 orang, izin 1 orang, sakit 4 orang, bulan September hadir tepat waktu 62 orang, terlambat 6 orang, sakit 2 orang, Oktober hadir tepat waktu 66 orang, terlambat 2 orang, sakit 2 orang, bulan November hadir tepat waktu 67 orang, terlambat 1 orang dan izin 2 orang, bulan Desember hadir tepat waktu 64 orang, terlambat 3 orang, izin 2 orang dan sakit 1 orang.

Dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadiran tepat waktu karyawan cukup tinggi tetapi data karyawan yang terlambat selalu berfluktuasi yang cenderung meningkat dari bulan januari sampai Desember. Walaupun alasan keterlambatan tersebut berbeda - beda. 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.

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 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 pada Pada CV. Metraco Di Kota Padang?
2. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada Pada CV. Metraco Di Kota Padang ?
3. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Pada CV. Metraco Di Kota Padang?
4. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pada CV. Metraco Di Kota Padang ?
5. Bagaimana pengaruh Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Pada CV. Metraco Di Kota Padang ?

6. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Loyalitas Karyawan sebagai variabel intervening pada Pada CV. Metraco Di Kota Padang?
7. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Loyalitas Karyawan sebagai variabel intervening pada Pada CV. Metraco Di Kota Padang?

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 pada Pada CV. Metraco Di Kota Padang
2. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada Pada CV. Metraco Di Kota Padang
3. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Metraco Di Kota Padang
4. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Metraco Di Kota Padang
5. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Pada CV. Metraco Di Kota Padang

6. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Loyalitas Karyawan sebagai variabel intervening pada Pada CV. Metraco Di Kota Padang
7. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Loyalitas Karyawan sebagai variabel sebagai variabel intervening pada Pada CV. Metraco Di Kota Padang

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.