

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan dalam dunia bisnis yang semakin ketat mengakibatkan perusahaan dituntut untuk membuat strategi yang efektif dan efisien agar perusahaan dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang bisa terjadi kapan saja. Kondisi yang demikian sangat dipengaruhi oleh Sumber Daya Manusia (SDM) dalam perusahaan. Menurut **(Almasri, 2016)** manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Manajemen sumber daya manusia merupakan sistem yang terdiri dari banyak aktivitas saling terkait satu sama lain. Organisasi dapat mencari dan memelihara Sumber Daya Manusia yang mampu untuk mengimplementasikan dan mencapai keberhasilan suatu organisasi dengan menggunakan sebuah sistem atau proses yang dapat mengelola Sumber Daya Manusia yang biasa disebut dengan manajemen. Kualitas Sumber Daya Manusia bisa dilihat dari hasil kerjanya, dalam kerangka profesionalisme kinerja yang baik adalah bagaimana seorang mampu memperlihatkan perilaku kinerja yang mengarah pada tercapainya maksud dan tujuan perusahaan.

Peningkatan kinerja perusahaan terus dilakukan demi pencapaian prestasi dan tujuan perusahaan. Kinerja karyawan yang baik akan mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Karena prestasi kerja merupakan

perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan, baik secara kuantitatif maupun kualitatif sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing. Menurut **(Silltonga, 2015)** prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Penempatan karyawan merupakan aspek penting yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena sangat berdampak pada kinerja karyawan. Penempatan karyawan tidak hanya berlaku pada karyawan baru perusahaan (orientasi), namun juga berlaku pada karyawan lama perusahaan berupa promosi, mutasi, dan demosi.

Menurut **(Badrudin, 2017)** penempatan SDM adalah proses kegiatan yang dilaksanakan manager SDM dalam suatu perusahaan untuk menentukan lokasi dan posisi seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan. Hal ini akan membawa suatu instansi kepada hasil kerja yang optimal karena terdapat adanya korelasi positif antara penempatan pegawai dengan peningkatan produktifitas kerja. Oleh karena itu setiap perusahaan harus tepat dalam menempatkan setiap karyawannya dalam melaksanakan tugas perusahaan, karena penempatan yang tepat akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya dan adanya penempatan kerja yang diberikan perusahaan, hal ini menuntut karyawan untuk mempunyai sikap disiplin dalam peningkatan kinerja.

Disiplin kerja juga mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Hal itu terlihat dari pengertian disiplin kerja sendiri yaitu kesadaran dan kesediaan

seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan kata lain jika karyawan memiliki disiplin yang tinggi pastinya akan mengurangi kesalahan-kesalahan yang dapat dilakukannya. Menurut **(Rep, Kojo, & Pattynama, 2016)** menyatakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer/pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah sesuatu perilaku serta suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, oleh sebab itu dengan kesadaran yang tinggi oleh semua kalangan.

Gaya kepemimpinan yang efektif sangat diperlukan dalam sebuah perusahaan untuk mengarahkan pada karyawan perusahaan dan mengendalikan berbagai masalah yang ada dengan solusi yang tepat. Menurut **(Latief, 2015)** kepemimpinan adalah suatu kemampuan seorang (pegawai) meyakinkan orang lain sehingga dapat diarahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat memberikan suatu kebijakan dalam menunjang prestasi kerja karyawan dengan melakukan pengadaan Sumber Daya Manusia dengan baik dan memberikan motivasi agar terciptanya disiplin kerja yang baik. Kepemimpinan yang efektif dalam perubahan organisasi menyebabkan adanya peningkatan kinerja karyawan. Gaya yang diterapkan di dalam memimpin organisasi sangat berpengaruh terhadap hasil kerja. Gaya seorang pimpinan, merupakan gambaran langkah kerja yang harus diikuti oleh karyawan yang berada dibawahnya.

PT. Hayati Pratama Mandiri adalah sebuah perusahaan sebagai main dealer sepeda motor Honda yang beralamat di JL. Pemuda No.35, Olo, Padang Barat, Kota Padang, Sumatera Barat. PT Hayati Pratama Mandiri selaku main dealer sepeda motor Honda Sumatera Barat tidak hanya bergerak dalam penjualan motor Honda saja, tetapi juga meliputi penjualan Spare part dan Service sepeda motor Honda. Beriring dengan berjalannya waktu PT. Hayati Pratama Mandiri sampai saat ini telah berhasil memiliki 9 cabang, 29 Jaringan Dealer dan 32 AHASS di seluruh Sumatera Barat.

PT. Hayati Pratama Mandiri Padang memiliki banyak jenis produk honda metic yang pada umumnya diminati pelanggan, dengan kualitas yang berbeda-beda dan juga desain yang berbeda, banyaknya penjualan produk sesuai dengan apa yang diminati pelanggan, contoh produk yang ada di PT.Hayati Pratama Mandiri Padang yaitu, Vario, Scoopy, Beat, PCX, CBR, Verza, CRF, dan Supra. Masih banyak lagi produk yang dikeluarkan oleh PT. Hayati Pratama Mandiri Padang, dan tingkat penjualannya terkadang mencapai target dan terkadang tidak.

Tabel 1.1

Capaian Kinerja Karyawan pada PT. Hayati Pratama Mandiri

Padang

Tahun 2014-2018

No	Tahun	Target Kinerja	Realisasi Kinerja
1	2014	100%	75%
2	2015	100%	80%
3	2016	100%	75%
4	2017	100%	85%
5	2018	100%	80%

Sumber : HRD PT. Hayati Pratama Mandiri Padang (2018)

Berdasarkan tabel 1.1 bahwa kinerja karyawan PT. Hayati Pratama Mandiri Padang masih belum maksimal. Terkadang mengalami kenaikan dan terkadang mengalami penurunan, dilihat dari tahun 2014 target pencapaian kinerja sebesar 100% dan dapat di realisasikan sebesar 75%. Pada tahun 2015 target pencapaian kinerja sebesar 100% dan dapat direalisasikan sebesar 80%. Pada tahun 2016 target pencapaian kinerja sebesar 100% dan dapat direalisasikan sebesar 75%. Pada tahun 2017 target pencapaian kinerja sebesar 100% dan dapat direalisasikan sebesar 85%. Dan Pada tahun 2018 target pencapaian kinerja sebesar 100% dan dapat direalisasikan sebesar 80%. Tidak tercapainya kinerja terjadi di dalam perusahaan ini disinyalir dari kurangnya prestasi, penempatan dan disiplin kerja melalui gaya kepemimpinan di perusahaan kepada karyawan, sehingga karyawan tidak bisa bekerja secara maksimal sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan atau organisasi.

Berdasarkan hal diatas maka penulis merasa perlu untuk melakukan penelitian lebih lanjut di PT. Hayati Pratama Mandiri Padang, Sumatera Barat, dengan memberi judul **“PENGARUH PENEMPATAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA MELALUI GAYA KEPEMIMPINAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI PT. HAYATI PRATAMA MANDIRI PADANG”**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian sebagai berikut:

1. Rendahnya tingkat prestasi kerja di PT. Hayati Pratama Mandiri Padang.
2. Penempatan karyawan di PT. Hayati Pratama Mandiri Padang yang belum optimal.
3. Disiplin kerja yang belum optimal di PT. Hayati Pratama Mandiri Padang.
4. Tingkat pencapaian kinerja karyawan yang belum stabil di PT. Hayati Mandiri Pratama Padang.
5. Karyawan tidak menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu di PT. Hayati Mandiri Pratama Padang.
6. Masih adanya karyawan yang belum menguasai kompetensi yang sesuai dengan posisi atau jabatannya di PT. Hayati Pratama Mandiri Padang.
7. Hasil prestasi kerja kurang maksimal hal ini menggambarkan lemahnya gaya kepemimpinan di PT. Hayati Pratama Mandiri Padang.

1.3 Batasan Masalah

Penulis menyadari bahwa banyaknya faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, baik yang berasal dari dalam perusahaan maupun dari luar perusahaan. Namun untuk lebih terarah dan dapat menyelesaikan masalah sesuai dengan apa yang diharapkan, maka penulis membatasi penelitian ini pada “Pengaruh Penempatan Dan Disiplin kerja Terhadap Prestasi Kerja Melalui Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Intervening Di PT. Hayati Pratama Mandiri Padang”

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh penempatan terhadap prestasi kerja di PT. Hayati Pratama Mandiri Padang?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja di PT. Hayati Pratama Mandiri Padang?
3. Bagaimana pengaruh penempatan terhadap gaya kepemimpinan di PT. Hayati Pratama Mandiri Padang?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap gaya kepemimpinan di PT. Hayati Pratama Mandiri Padang?
5. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja PT. Hayati Pratama Mandiri Padang?
6. Bagaimana pengaruh penempatan terhadap prestasi kerja melalui gaya kepemimpinan sebagai variabel intervening di PT. Hayati Pratama Mandiri Padang?

7. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja melalui gaya kepemimpinan sebagai variabel intervening di PT. Hayati Pratama Mandiri Padang?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian.

1.5.1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tentang:

1. Untuk mengetahui pengaruh penempatan terhadap prestasi kerja di PT. Hayati Pratama Mandiri Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja di PT. Hayati Pratama Mandiri Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh penempatan terhadap gaya kepemimpinan di PT. Hayati Pratama Mandiri Padang.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap gaya kepemimpinan di PT. Hayati Pratama Mandiri Padang.
5. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja di PT. Hayati Pratama Mandiri Padang.
6. Untuk mengetahui pengaruh penempatan terhadap prestasi kerja melalui gaya kepemimpinan sebagai variabel intervening di PT. Hayati Pratama Mandiri Padang.
7. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja melalui gaya kepemimpinan sebagai variabel intervening di PT. Hayati Pratama Mandiri Padang.

1.5.2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan study pada Universitas Putra Indonesia YPTK Padang. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan, dan pengalaman serta sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dan dapat diterapkan dalam dunia kerja. Dan mengetahui sejauh mana hubungan antara teori yang diperoleh diperkuliahan dengan kondisi nyata yang ada dilapangan.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam mengelola SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

3. Bagi Pembaca

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi yang membaca khususnya bagi yang sedang melakukan penelitian. Penelitian ini bisa menjadi dasar atau referensi untuk penelitian selanjutnya dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia.

