

BAB I

PENDAHULUAN

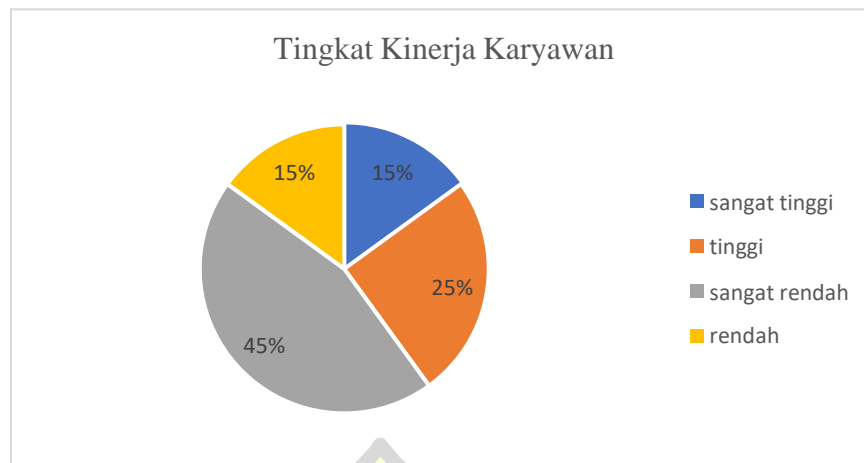
1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan tercapainya tujuan yang diinginkan. Perusahaan melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya mulai dari memperhatikan gaya kepemimpinan kepala perusahaan, meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dan mengedepankan disiplin kerja karyawan. Untuk mencapai tujuan tersebut secara konsisten, perusahaan harus selalu memperhatikan lingkungan kerja dimana karyawan menjalankan fungsinya yang berhubungan dengan pimpinan, rekan kerja, masyarakat dan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam pekerjaannya.

Kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya dan persepsi perannya dalam pekerjaan. Menurut Kristianti et al. (2021) kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai tersebut. Jika karyawan kurang berprestasi, maka sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil usaha yang diinginkan. Oleh karena itu, perusahaan harus melakukan segala upaya agar karyawan dapat bekerja untuk menciptakan hasil yang dapat membangun perusahaan.

PT. Dewa Tunggal Abadi adalah salah satu perusahaan produsen dan distribusi beras terpercaya yang berdiri sejak tahun 1975. Kegiatan usaha perusahaan yaitu meliputi pengiriman ke beberapa daerah yaitu, medan, batam, samarinda, pontianak, jogja, bandung, surabaya serta melebar ke pasar tradisional, *modern market*, *digital market* dan *restaurant*. Pada PT. Dewa Tunggal Abadi sumber daya manusia menjadi hal yang penting karena karyawan berkaitan langsung dengan operasional perusahaan. Maka dari itu perusahaan lebih baik memperhatikan cara yang tepat untuk mengembangkan sumber daya manusia yang ada agar dapat mendorong kemajuan perusahaan serta mencapai tujuan perusahaan dengan efektif dan efisien sehingga membutuhkan gaya seorang pemimpin yang mampu mengarahkan dan mengkoordinasi karyawan untuk melakukan tugasnya dengan baik. Salah satu faktor yang dapat menjadi perhatian adalah kinerja karyawan. Adapula yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya adalah gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan disiplin kerja.

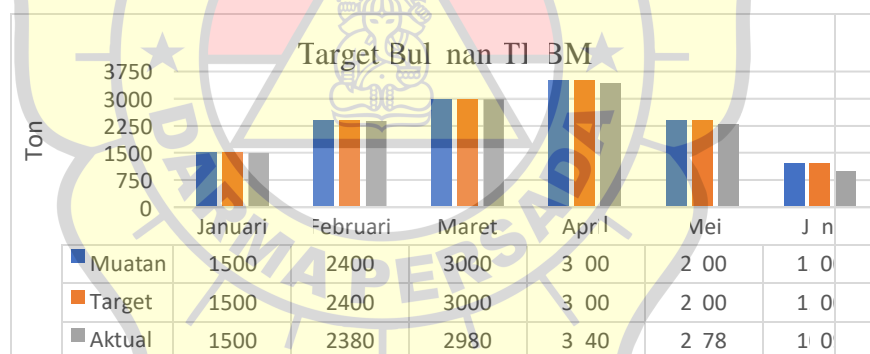
Dari hasil wawancara dengan bagian *HR* PT. Dewa Tunggal Abadi terdapat masalah pada kinerja karyawan TKBM yang belum maksimal. TKBM merupakan singkatan dari Tenaga Kerja Bongkar Muat yang bertugas untuk melakukan *loading* dan *unloading* barang. Dapat dilihat pada grafik berikut :



Gambar 1. 1 Diagram Tingkat Kinerja Karyawan TKBM

Sumber : Diolah Penulis Pada Tahun 2022

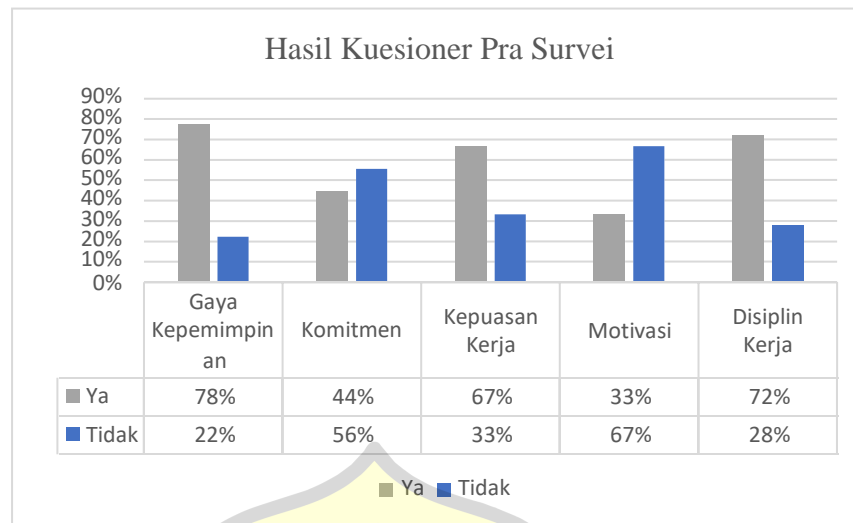
Kinerja karyawan TKBM Kurang maksimal karena tidak tercapainya target. Target bulanan TKBM mengalami penurunan yang signifikan pada bulan Juni dikarenakan kinerja karyawan TKBM menurun.



Sumber : Diolah Penulis Pada Tahun 2022

Gambar 1. 2 Target Bulanan TKBM

Untuk memastikan hal tersebut maka peneliti melakukan pra survey terhadap 20 pegawai TKBM, terdapat masalah pada gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada TKBM PT. Dewa Tunggal Abadi saat ini. Hal ini didukung oleh pernyataan yang telah diisi oleh karyawan TKBM PT. Dewa Tunggal Abadi di dalam penyebaran pra survey.



Gambar 1. 3 Hasil Kuesioner Pra Survey
Sumber : Diolah Penulis Pada Tahun 2022

Berdasarkan hasil kuesioner pra survei mengenai faktor-faktor yang menyebabkan rendahnya kinerja karyawan terdapat tiga faktor yang memiliki persentase pilihan yang paling tinggi yaitu gaya kepemimpinan yang menunjukkan 78% artinya sebanyak 14 dari 20 responden yang menjawab “ya” dan 6 orang respon yang menjawab “tidak” merasa bahwa gaya kepemimpinan adalah faktor yang menyebabkan rendahnya kinerja karyawan. Kepuasan kerja menunjukkan 67% artinya sebanyak 12 responden yang menjawab “ya” dan 8 responden menjawab “tidak” merasa kepuasan kerja adalah faktor yang menyebabkan rendahnya kinerja. Selain gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja menurut hasil pra survey disiplin kerja menunjukkan 72% yang artinya sebanyak 13 responden menjawab “ya” dan 7 responden menjawab “tidak” disiplin kerja juga merupakan faktor yang menyebabkan kurang disiplinnya karyawan di PT. Dewa Tunggal Abadi.

Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karena keberhasilan seorang pemimpin dalam membuat orang lain mencapai tujuannya tergantung pada pemimpin yang menciptakan cara tertentu pada setiap karyawan untuk meningkatkan kinerja yang selaras dengan tujuan yang diinginkan perusahaan. Syafrina (2017) berpendapat untuk mempengaruhi sikap dan perilaku yang diinginkan, pimpinan perlu meningkatkan kinerja pegawai sehingga dapat mendorong pegawai untuk mau melakukan pekerjaan dengan baik.

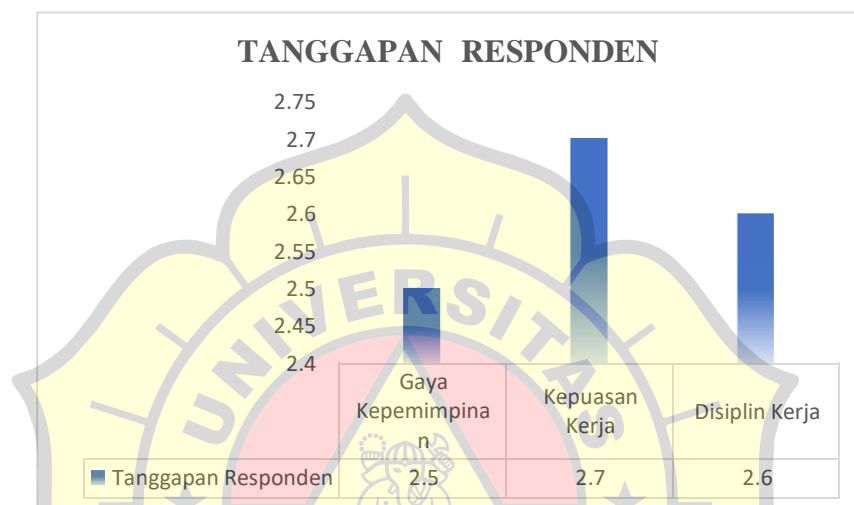
Kepuasan kerja menggambarkan evaluasi seorang karyawan terhadap berbagai aspek yang berkaitan dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang mereka jumpai di lingkungan kerjanya.

Disiplin adalah kepatuhan kepada peraturan atau tata tertib yang dapat dipercaya dan dijalankan seseorang. Dengan membentuk disiplin kerja yang baik di perusahaan, karyawan dapat bekerja semaksimal mungkin dan mencapai kinerja yang maksimal tergantung pada bidang kerja tertentu banyak orang yang berkepentingan dengan perusahaan tersebut (Sutrisno, 2010).

Selanjutnya, untuk mengetahui tanggapan responden tentang gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan disiplin kerja. Maka, peneliti melakukan pra-survey dengan menyebarkan kuesioner kepada 20 karyawan TKBM mengenai gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap

kinerja karyawan PT. Dewa Tunggal Abadi (Studi Pada Tenaga Kerja Bongkar Muat).

Berikut hasil pengolahan data terhadap tanggapan responden pada penelitian pendahuluan terhadap 20 responden dijelaskan melalui gambar 1.4



Sumber : Diolah Penulis Pada Tahun 2022

Gambar 1. 4
Grafik Tanggapan Responden Gaya Kepemimpinan,
Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja

Hasil kuesioner pra survei menunjukkan nilai rata-rata yang diperoleh yaitu 2,5 gaya kepemimpinan, 2,7 untuk kepuasan kerja, 2,6 untuk disiplin kerja dari nilai maksimal yaitu 5 yang dapat diartikan rendah.

Perusahaan menyadari bahwa pentingnya disiplin kerja karyawan yang bekerja di dalam mewujudkan kualitas, kuantitas dan perilaku kerja yang baik sehingga pada akhirnya menghasilkan kinerja yang lebih baik. Karyawan yang bekerja dengan tidak disiplin akan maka dapat dipastikan hasil pekerjaannya akan menjadi tidak maksimal.

Berdasarkan data yang sudah ada dan telah dijelaskan sebelumnya, peneliti tertarik untuk meneliti faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yaitu “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Dewa Tunggal Abadi (Studi Pada Tenaga Kerja Bongkar Muat). “

1.2 Identifikasi Masalah , Pembatasan dan Perumasan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada latar belakang tersebut di atas, peneliti dapat mengidentifikasi beberapa masalah yang ada dalam penelitian ini, sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan yang diterapkan perusahaan masih rendah sehingga membuat kinerja karyawan menurun
2. Kepuasan kerja masih kurang disebabkan kurangnya perhatian dari pihak perusahaan
3. Disiplin kerja sudah baik namun, namun kepuasan karyawan masih rendah
4. Kinerja karyawan rendah hal ini terlihat dari ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan rendah, tingkat kehadiran rendah dan kurangnya inisiatif karyawan dalam menjalankan tugasnya.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Mengingat begitu banyak permasalahan yang harus diatasi, agar penelitian ini dapat membahas lebih tuntas dan dapat mencapai sasaran

yang diharapkan, perlu adanya pembatasan masalah. Berdasarkan identifikasi masalah yang ada, penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan TKBM mengenai Pengaruh Gaya kepemimpinan, Kepuasan kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Dewa Tunggal Abadi (Studi Pada Tenaga Kerja Bongkar Muat).

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas terdapat beberapa permasalahan yang akan peneliti bahas dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dewa Tunggal Abadi
2. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Dewa Tunggal Abadi
3. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dewa Tunggal Abadi
4. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dewa Tunggal Abadi

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dewa Tunggal Abadi.
- b. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja

karyawan PT. Dewa Tunggal Abadi.

- c. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dewa Tunggal Abadi.
- d. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dewa Tunggal Abadi.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang terdapat pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil yang diharapkan dari peneliti ini adalah bahwa hasil penelitian yang diperoleh dapat menambah pengetahuan tentang teori-teori yang berkaitan dengan kinerja karyawan serta dapat memperoleh hasil penelitian yang akan memberikan pengetahuan tentang kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi akademisi penelitian ini diharapkan agar hasil penelitian dapat berguna sebagai panduan bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian ulang mengenai factor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan TKBM.
- b. Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi penilaian perusahaan sehingga semakin baik lagi kedepannya dan sebagai bahan pertimbangan dalam menetapkan kebijakan maupun peraturan terutama yang berhubungan dengan Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

TKBM pada PT. Dewa Tunggal Abadi.

