

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dewasa ini tingkat persaingan dalam dunia usaha menjadi semakin tinggi. Untuk dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi tersebut, suatu perusahaan harus dapat mengembangkan dan mengelola sumber daya yang dimilikinya seperti modal, mesin dan materil untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yaitu karyawan. Karyawan adalah merupakan sumber daya yang paling penting bagi perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Dalam kondisi saat ini, perubahan lingkungan bisnis baik teknologi, politik dan ekonomi sangat berpengaruh pada perubahan-perubahan besar khususnya dalam menghadapi pesaing. Agar perusahaan mampu terus bertahan dan bersaing, dominasi teknologi saja tidak cukup jika tidak ditunjang dengan SDM yang andal, sehingga investasi dalam sumber daya ekonomi yang paling berharga, yaitu sumber daya manusia tidak dapat ditunda lagi. Ancaman nyata terbesar terhadap stabilitas ekonomi adalah angkatan kerja yang tidak siap untuk menghadapi tantangan-tantangan maupun perubahan-perubahan yang terjadi disekelilingnya. Sehingga untuk mampu membawa organisasi perusahaan dalam memasuki lingkungan bisnis, manajer harus bertanggung jawab untuk merencanakan dan memiliki kompetensi untuk melakukan

perubahan sesuai dengan yang diharapkan. Kesuksesan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki adalah sangat menentukan keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi.

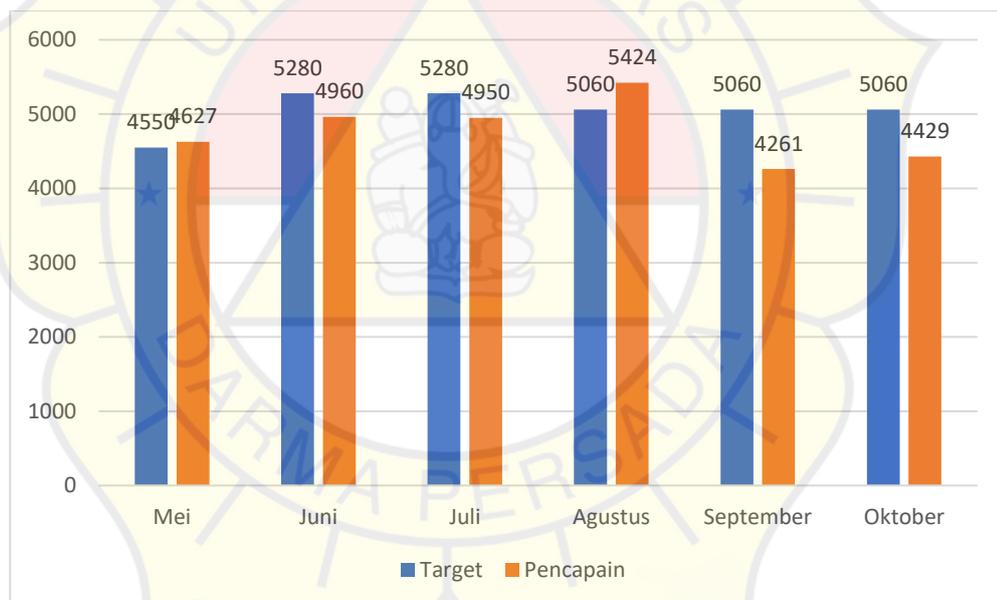
Suatu implementasi kinerja tersebut bisa dilakukan karyawan yang memiliki tingkat kompetensi yang tinggi, motivasi dan juga kepentingan. Kinerja ini sendiri dipengaruhi oleh bagaimana perusahaan memperlakukan dan menghargai karyawannya. Berdasarkan konsep manajemen kinerja dapat dikatakan cara untuk mengatur individu dan unsur – unsur yang ada di dalamnya bertujuan untuk memberikan pemahaman kepada pemimpin dan karyawannya tentang apa yang harus dicapai dan bagaimana cara untuk mencapainya tersebut sehingga tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat tercapai.

Pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah di tentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang di tentukan.

PT Sinar Meadow International Indonesia berlokasi di Jalan Pulo Ayang, Kawasan Industri Pulo Gadung. Kinerja karyawan khususnya di Departemen

Supply Chain dinilai kurang baik, hal ini dapat dilihat dari target bulanan yang telah di tetapkan.

Berdasarkan hasil *wawancara peneliti terhadap Supervisor Outward* menyatakan bahwa terdapat beberapa penyebab kurangnya kinerja karyawan seperti kurang disiplinnya karyawan karna banyak ditemukan keterlambatan dan mangkir dalam absensi sehingga banyak kerjaan yg terkendala dalam penyelesaiannya. Dan berikut adalah data jumlah *output* dari bulan Mei tahun 2021 sampai dengan Oktober tahun 2021, adalah sebagai berikut :

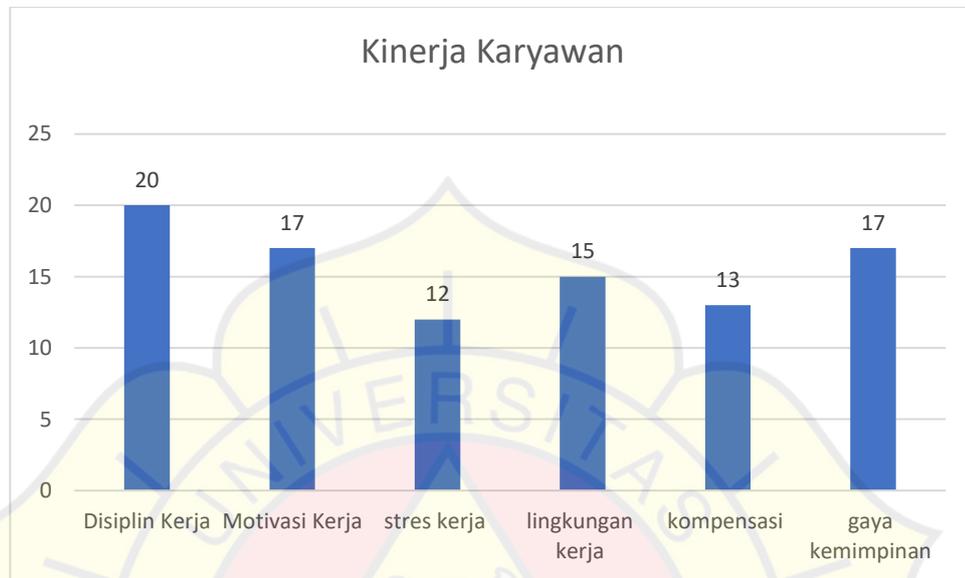


Sumber : Data diolah peneliti 2021

Gambar 1. 1Grafik Kinerja Karyawan Departemen *Supply Chain*

Terlihat dari data yang diperoleh bahwa hasil *output* selama 6 bulan terakhir di Departemen *Supply Chain* cenderung menunjukkan tren penurunan yang ditentukan oleh perusahaan. Hal ini mungkin disebabkan karena kinerja yang kurang maksimal, yang berdampak pada tidak tercapainya tujuan *output*.

Hal ini memerlukan perhatian khusus dari manajer produksi di Departemen *Supply Chain*.

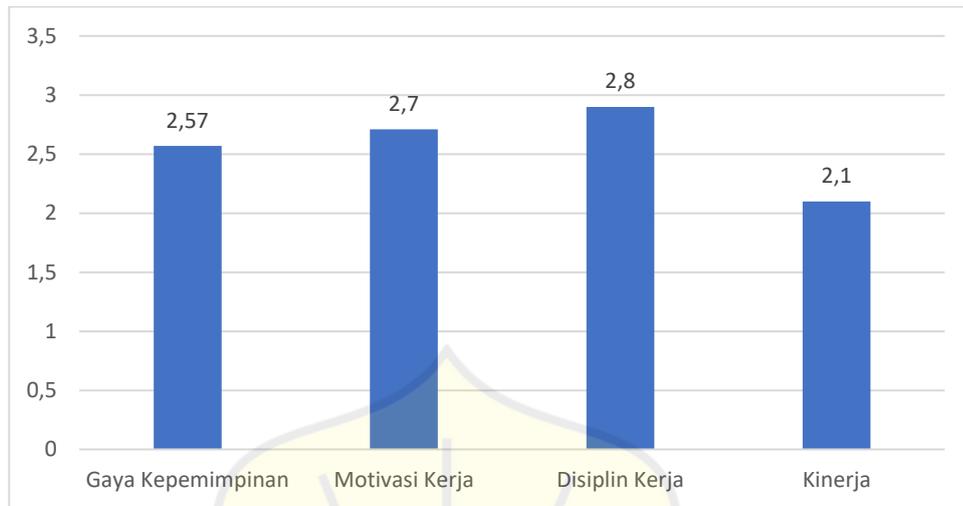


Sumber : Data diolah peneliti 2021

Gambar 1. 2Grafik Kinerja Karyawan Departemen *Supply Chain*

Dari hasil survey sebanyak 27 karyawan menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor yang di anggap oleh karyawan mempengaruhi kinerja 20 karyawan, Motivasi kerja sebanyak 17 karyawan, dan gaya kepemimpinan sebanyak 17 karyawan.

Masalah-masalah yang terjadi dalam gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja, penulis melakukan survey berikutnya pada Departemen *Supply Chain*. Berikut disajikan survey penelitian tentang Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin kerja Kinerja Karyawan.



Sumber : Data diolah peneliti 2021

Gambar 1. 3Grafik Tanggapan Karyawan Mengenai Kinerja Karyawan Departemen *Supply Chain*

Berdasarkan grafik diperoleh tanggapan karyawan dengan mengacu pada tabel variabel gaya kepemimpinan 2,57 yang menunjukkan kepemimpinan di Departemen *Supply Chain* baik, selanjutnya variabel Motivasi Kerja sebesar 2,7 yang menunjukkan motivasi karyawan Departemen *Supply Chain* baik, dan variabel disiplin kerja sebesar 2,9 menunjukkan kualitas disiplin kerja di Departemen *Supply Chain* baik. Kemudian tanggapan untuk kinerja sebesar 2,1 yang artinya karyawan menyetujui kinerja karyawan di Departemen *Supply Chain* kurang puas.

Berdasarkan permasalahan tersebut diatas, maka penulis mencoba mengangkatnya kedalam penulisan skripsi dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Supply Chain PT Sinar Meadow International Indonesia”**

1.2 Identifikasi Masalah, Pembahasan Dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini dapat didefinisikan permasalahan pada Departemen *Supply Chain* sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan yang diberikan Departemen *Supply Chain* baik, namun kinerja rendah.
2. Motivasi yang diberikan Departemen *Supply Chain* baik, namun kinerja rendah.
3. Disiplin kerja yang diberikan Departemen *Supply Chain* baik, namun kinerja rendah.

1.2.2 Pembahasan Masalah

Pembatasan Masalah bertujuan agar penelitian yang dilakukan lebih terarah pada permasalahan yang telah dirumuskan. Pembatasan masalah yang akan dibahas pada penelitian ini terkait dengan gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin karyawan pada Departemen *Supply Chain* di PT Sinar Meadow International Indonesia.

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah di atas, maka permasalahan yang akan di kaji dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Departemen *Supply Chain*?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Departemen *Supply Chain*?

3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Departemen *Supply Chain*?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Departemen *Supply Chain*?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak di capai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan
4. Untuk Mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pihak yang berkepentingan antara lain sebagai berikut:

1. Bersifat Teoritis :
 - a. Sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasar pada disiplin ilmu yang diperoleh di bangku kuliah khususnya lingkup manajemen sumber daya manusia.
 - b. Untuk menambah informasi sumbangan pemikiran dan pengetahuan dalam penelitian.
2. Bersifat Praktis :

Bagi PT Sinar Meadow khususnya, untuk mengetahui sejauh mana Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja berdampak pada Kinerja yang diharapkan Perusahaan, dan hasilnya menjadi pertimbangan dalam menyusun Strategi untuk meningkatkan Kinerja Karyawan

