

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dewasa ini di era globalisasi, penting bagi organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan agar organisasi dapat berkembang dan mencapai tujuannya. Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi tersebut dapat dicapai dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia di dalam organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi ini. Semua organisasi atau perusahaan harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan.

Sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan menjadi elemen penting bagi penentu keberhasilan suatu perusahaan. Peran sumber daya manusia bukanlah sebuah objek seperti mesin dan modal, akan tetapi sebagai subjek penggerak dan pengontrol kemana arah organisasi tersebut akan dituju. Perkembangan dunia usaha akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Pengembangan kualitas sumber daya manusia tidak lepas dari peran serta dukungan pimpinan perusahaan. Pemimpin dan kepemimpinan merupakan faktor penting dalam mempengaruhi karyawan agar

dapat mencapai tujuan perusahaan.

PT. Satria Abadi Jaya merupakan salah satu perusahaan di bidang supplier industri di Indonesia yang terdapat di Medan, Sumatera Utara. Satria Elektrik/ PT. Satria Abadi Jaya didirikan sejak tahun 2003 dan bergerak di bidang supplier industri. Sehingga dipastikan memiliki budaya organisasi yang kuat serta peran pemimpin yang tangguh sehingga mampu berkompetisi dalam dunia bisnis. PT. Satria Abadi Jaya menggunakan penerapan gaya kepemimpinan transformasional melalui pemimpinnya (supervisor) yang memperhatikan, memotivasi serta memperlakukan dengan baik karyawannya sebagai human capital.

Kemudian menurut Mangkunegara (2012 : 67), kinerja adalah gambaran mengenai tingkatan pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Menurut Moehariono (2012:95) kinerja yaitu ‘performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Dalam suatu organisasi dengan berbagai macam individu sebagai karyawan sering menghasilkan kualitas yang berbeda-beda. Adanya perbedaan tersebut disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya adalah kepemimpinan dan disiplin kerja (Kasmir, 2016 : 189). Untuk mengelola dan mengendalikan berbagai fungsi subsistem dalam organisasi agar tetap konsisten dengan tujuan organisasi

dibutuhkan seorang pemimpin, karena kepemimpinan merupakan bagian penting dalam peningkatan kinerja para karyawan.

Melalui pra survey yang peneliti lakukan pada Tanggal 21 April 2021 dengan melakukan wawancara dengan pimpinan perusahaan, dalam hal ini Kepala Bagian Tata Usaha Ibu Indah Suci Ramadani dapat diketahui tentang permasalahan kinerja karyawan di perusahaan antara lain ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan masih belum optimal, efisiensi waktu dalam menyelesaikan pekerjaan belum semua tepat waktu, adanya karyawan yang melanggar peraturan jam kerja karyawan, yaitu datang terlambat ke kantor, beberapa karyawan mengerjakan yang bukan bagiannya, dan beberapa karyawan sering kelihatan tertawa pada jam kerja

Kepemimpinan merupakan titik sentral dan penentu kebijakan dari kegiatan yang akan dilaksanakan dalam organisasi. Bahkan sekarang ini bisa dikatakan bahwa kemajuan yang dicapai dan kemunduran yang dialami oleh instansi sangat ditentukan oleh peran pemimpinnya. Kepemimpinan dalam organisasi/perusahaan sangat penting karena kepemimpinan yang baik dan efektif mampu membangun, mendorong dan mempromosikan budaya dalam perusahaan yang kuat dan akhirnya mencapai kesuksesan.

Robbins (2010:472) menyatakan bahwa Kepemimpinan transformasional meliputi hubungan yang lebih intens antara pemimpin dan karyawannya. Hubungan yang lebih intens dengan karyawan dapat mempengaruhi karyawan agar mau menjalankan perintah dengan senang hati tanpa paksaan. Kepemimpinan transformasional menunjukkan pemimpin yang memberikan

perhatian individual dengan memberikan tugas yang sesuai dengan kemampuan karyawan, serta mampu menerapkan stimulasi intelektual kepada karyawannya seperti bagaimana cara untuk menganalisis suatu situasi dan bagaimana cara agar karyawan kreatif dalam mengembangkannya. Salah satu karakteristik yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin adalah kemampuannya untuk memotivasi orang lain dalam mencapai tujuan atau visi dari perusahaannya. Pemimpin yang berkualitas harus dapat mengubah perilaku karyawannya menjadi seorang yang merasa mampu dan bermotivasi tinggi, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai bersama. Dipertegas oleh Robbins (2007:432), yang mengungkapkan bahwa kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sasaran. Kepemimpinan terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti penelitian yang telah dilakukan oleh Anikmah (2008) bahwasannya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kadek Manik Oko Mahendra dan NiWayan Mujiati (2015) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Hasil penelitian Baihaqi (2013) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformational berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hakekat kepemimpinan sebagai suatu *state of the mind and state of the spirit*, yaitu sikap alam pikir dan kejiwaan seorang pemimpin harus mampu memimpin dengan segala ucapan, perbuatan dan sikap atau perilaku hidup yang Sehingga dapat disimpulkan jika gaya kepemimpinan memiliki peran yang besar dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Satria Abadi Jaya adalah disiplin. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:86) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Perusahaan harus menciptakan peraturan atau tata tertib dalam pelaksanaan disiplin kerja. Peraturan atau tata tertib yang diciptakan harus dipatuhi oleh seluruh karyawan pada perusahaan. Setiap perusahaan memiliki gaya kepemimpinan dan disiplin kerja yang berbeda-beda sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kepatuhan dan ketaatan sendiri lahir dari sebuah budaya organisasi yang baik, maka dari itu apabila karyawan mampu memahami adat atau kebiasaan organisasi yang baik, pasti sikap disiplin yang baik akan muncul dari karyawan. Melalui disiplin kerja yang baik, pasti diikuti dengan kinerja yang baik serta membawa perusahaan perusahaan tetap dalam jalur pencapaian tujuan organisasinya. Salah satu indikator yaitu berupa kehadiran dari karyawan yang termasuk kedalam kategori kedisiplinan dari pegawai. Baihaqi (2013) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian Devy Dayang Septiasari (2017) menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan hasil penelitian dari Wayan Arta Permana Putra & Ayu Desi Indrawati (2015) menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti semakin tinggi rasa tanggung jawab dan kewajiban untuk menaati Peraturan - peraturan yang telah

ditetapkan perusahaan, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawannya.

Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus di budayakan di kalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan. Pelaksanaan disiplin dengan dilandasi kesadaran akan terciptanya suatu kondisi yang harmonis antara keinginan dan kenyataan untuk menciptakan kondisi yang harmonis terlebih dahulu harus di wujudkan keselarasan antara kewajiban dan hak karyawan. Hal demikian membuktikan bila kedisiplinan karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan pada uraian diatas, penulis melakukan penelitian dengan judul :“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Satria Abadi Jaya Medan.”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dalam penelitian mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan masih belum optimal
2. Efisiensi waktu dalam menyelesaikan pekerjaan belum semua tepat waktu.
3. adanya karyawan yang melanggar peraturan jam kerja karyawan, yaitu datang terlambat ke kantor
4. Beberapa karyawan mengerjakan yang bukan pekerjaannya
5. Beberapa karyawan sering kelihatan tertawa tertawa pada jam kerja

1.3 Batasan masalah dan rumusan masalah

1.3.1. Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, disiplin kerja, budaya organisasi, kompensasi, beban kerja dan lain-lain. Namun dalam penelitian ini penulis membatasi hanya pada faktor kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Satria Abadi Jaya Medan.

1.3.2. Rumusan Masalah

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan PT. Satria Abadi Jaya Medan.
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pada karyawan PT. Satria Abadi Jaya Medan.
3. Apakah kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Satria Abadi Jaya Medan.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pada karyawan di PT. Satria Abadi Jaya Medan
2. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja terhadap disiplin kerja pada karyawan PT. Satria Abadi Jaya Medan.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Satria Abadi Jaya Medan.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak diantaranya :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu:

- a. Merupakan sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh disiplin kerja.
- b. Penelitian ini dapat digunakan dalam penerapan ilmu manajemen, khusus dibidang manajemen sumber daya manusia.
- c. Sebagai referensi untuk penelitian sejenis di masa yang akan datang

2. Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu:

- a. Melalui hasil penelitian akan diketahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh disiplin kerja untuk selanjutnya sebagai dasar salah satu pertimbangan dalam pengambilan keputusan organisasi di PT. Satria Abadi Jaya Medan

Sebagai saran dan masukan kepada PT. Satria Abadi Jaya Medan dalam hal pengelola sumber daya manusia guna mencapai tujuan Perusahaan.