

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi ini, persaingan antar perusahaan semakin tinggi yang mengharuskan suatu perusahaan dapat memiliki kemampuan bersaing. Kemajuan dari suatu perusahaan bukan hanya ditentukan oleh keunggulan teknologi dan tersedianya dana untuk berinvestasi melainkan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. Terdapat faktor faktor penting yang berhubungan dengan sumber daya manusia yang berpengaruh dalam meningkatkan serta mengembangkan perusahaan yaitu: kepemimpinan, motivasi, kedisiplinan dan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan memiliki hubungan dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin. Pengaruh seseorang sangat menentukan karena untuk merealisasikan tujuan perusahaan sehingga harus menerapkan gaya kepemimpinan atau pola kerja yang konsisten terhadap situasi kerja yang dihadapi. Gaya kepemimpinan yang sesuai dan mampu menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan baik dapat memberikan semangat kepada karyawan untuk berkeja lebih semangat. Dengan demikian karyawan akan bekerja dengan maksimal karena pemimpin yang baik, sehingga kinerja karyawan akan menjadi lebih baik.

Kesuksesan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan tujuan perusahaan sehingga setiap perusahaan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan apa yang menjadi tujuannya tercapai. Untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan adanya motivasi yang tinggi dalam diri karyawan. Menurut Mangkunegara motivasi disimpulkan bahwa motif merupakan dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi karyawan agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya sedangkan motivasi

adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan motif tersebut.

Selain gaya kepemimpinan dan motivasi kerja disiplin kerja merupakan unsur penting yang perlu diperhatikan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Kedisiplinan kerja amat diperlukan dalam suatu perusahaan, dalam suasana disiplinlah perusahaan akan dapat melaksanakan program program kerjanya untuk mencapai tujuan sasaran yang telah ditetapkan. Karyawan yang disiplin dan tertib menaati norma-norma dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan dan meningkatkan *efisiensi*, *efektivitas*, dan *produktivitasnya* dalam bekerja dengan demikian tujuan perusahaan akan dapat tercapai sesuai target yang telah ditentukan.

Penelitian ini mengambil objek pada perusahaan PT Guardian Pharamatama adalah sebuah perusahaan bergerak dibidang manufaktur yang berfokus pada bidang farmasi. Perusahaan ini terletak di Jl.Pahlawan No.25, Karang Asem Timur, Kecamatan Citeureup Kabupaten Bogor Provinsi Jawa barat.

Permasalahan yang ada di PT Guardian Pharamatama salah satunya adalah sumber daya manusia (SDM). Perusahaan perlu kiranya memperhatikan hal-hal yang terkait sumber daya manusia (SDM) seperti kinerja karyawan termasuk didalamnya faktor gaya kepemimpinan, faktor motivasi kerja dan faktor kedisiplinan. Kurangnya efektifitas kepemimpinan dikarenakan kurangnya pelatihan seperti training *leadership* sehingga menghambat pertumbuhan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Faktor lainnya kurangnya motivasi karyawan disebabkan kurangnya hubungan antar karyawan yang saling bersikap individu sehingga sulit menumbuhkan semangat kerja dan motivasi untuk para karyawan. Sehingga para karyawan malas bekerja dan sering menumpuk pekerjaan bahkan mengalihkan pekerjaannya ke karyawan lainnya untuk menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini yang menurunkan kinerja karyawan sehingga karyawan belum bisa bekerja secara maksimal.

Tabel 1.1 Kinerja Karyawan PT Guardian Pharmatama Divisi R&D

Periode Tahun 2021 - 2023

Nilai	Yudisium Kinerja	TAHUN					
		2021		2022		2023	
		Jumlah karyawan	%	Jumlah karyawan	%	Jumlah karyawan	%
85 - 89	Baik Sekali	17	46%	14	37,8%	17	46%
70 - 84	Baik	13	35,1%	15	40,6%	15	40,5%
55 - 69	Cukup	6	16,2%	8	21,6%	5	13,5%
40 - 54	Kurang	1	2,7%	0	0%	0	0%
25 - 39	Buruk	0	0%	0	0%	0	0%
10 - 24	Buruk Sekali	0	0%	0	0%	0	0%
Jumlah		37	100%	37	100%	37	100%

Sumber HRD PT Guardian Pharmatama

Tabel ini menggunakan sumber data PT Guardian Pharmatama Divisi R&D dari 2021 sampai dengan 2023. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa pencapaian standar kinerja PT Guardian Pharmatama terjadi naik turun kinerja karyawan disebabkan kurang efektivitasnya gaya kepemimpinan, kurangnya konsistensi disiplin kerja serta kurangnya motivasi kerja beberapa karyawan. Dengan melihat data ini diperlukan tindakan khusus preventif untuk mencegah penurunan dan sebaliknya terjadi peningkatan ditahun mendatang

Tabel 1.2 Absensi PT Guardian Pharmatama Divisi R&D Tahun 2023

Bulan	Cuti	Ijin	Sakit	TK	Total	Hari/Bln	Persentase
January	6	4	4	0	851	23	1,3%
February	3	0	3	0	740	20	0,6%
Maret	2	3	3	1	777	21	0,8%
April	4	1	3	0	814	22	0,7%
Mei	4	1	3	0	851	23	0,7%
Juni	3	3	4	0	740	20	0,9%
Juli	4	2	1	0	851	23	0,7%
Agustus	3	3	3	0	814	22	0,8%
September	3	1	2	0	777	21	0,6%
Oktober	4	2	3	0	851	23	0,8%
November	6	4	3	1	777	21	1,2%
Desember	7	3	3	1	814	22	1,3%

Sumber HRD PT Guardian Pharmatama

Tabel ini menggunakan sumber data PT Guardian Pharmatama Divisi R&D tahun 2023 dengan populasi sampel 37 orang karyawan dengan berbagai jabatan di bagian *research and development*. Dilihat dari tabel diatas pada bulan Januari, November, Desember terjadi masalah pada absensi karena melebihi batasan yang ditetapkan Perusahaan PT Guardian Pharmatama yaitu dibawah 1% tetapi kenyataan di 3 bulan tersebut melebihi batasan yang ditetapkan perusahaan. Tingginya tingkat absensi karyawan ini menjadi salah satu indikasi rendahnya motivasi kerja. Dalam hal ini absensi mempengaruhi penilaian kinerja karyawan yang diadakan di PT Guardian Pharmatama setiap tahunnya. Untuk meningkat motivasi karyawan oleh sebab itu peneliti mengambil judul penelitian agar peneliti bisa meneliti lebih spesifik sehingga diharapkan berguana untuk meningkatkan kinerja karyawan PT Guardian Pharamatama di tahun mendatang.

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah dalam pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan dapat mencakup :

1. Permasalahan pada kepemimpinan yaitu mengenai :
 - a. Kepemimpinan yang berorientasi kepada target sehingga disarankan untuk kerja lembur guna mencapai target yang dibutuhkan
 - b. Kurangnya ada ruang untuk sharing tentang apa yang menjadi permasalahan bawahan.
2. Permasalahan pada motivasi yaitu mengenai :
 - a. Karyawan kurang memiliki antusias yang tinggi untuk meningkatkan prestasi dalam bekerja.
 - b. Karyawan masih merasa belum sesuai insentif yang diberikan
 - c. Karyawan masih merasa belum adanya pengakuan perusahaan dalam berkontribusi mencapai tujuan perusahaan.
3. Permasalahan pada Kedisiplinan yaitu mengenai :
 - a. Masih terdapat karyawan absent tanpa keterangan
 - b. Masih terdapat karyawan datang terlambat
 - c. Masih terdapat karyawan cuti mendadak yang tidak sesuai dengan prosedur perusahaan sehingga mengurangi produktivitas.

1.3 Batasan Masalah

Hasil identifikasi masalah PT Guardian Pharmatama Divisi R&D menunjukkan bahwa permasalahan yang ada cukup banyak. Guna mencegah keberlanjutan masalah ini penulis membatasi penelitian agar masalah terperinci dan jelas. Harapannya pencegahan masalah dapat lebih terarah. Oleh sebab itu penulis membatasi penelitian ini hanya pada pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan PT Guardian Pharmatama Divisi R&D.

1.4 Rumusan Masalah

1. Apakah secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT Guardian Pharmatama Divisi R&D?
2. Apakah secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Guardian Pharmatama Divisi R&D?
3. Apakah secara parsial kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Guardian Pharmatama Divisi R&D?
4. Bagaimana hubungan secara simultan kepemimpinan, motivasi dan kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Guardian Pharmatama Divisi R&D?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui sejauh mana kepemimpinan mempengaruhi tingkat motivasi karyawan dan bagaimana hubungan ini berdampak pada kinerja individu.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor motivasi yang paling signifikan dalam meningkatkan kinerja.
3. Untuk mengetahui faktor penyebab kurangnya kedisiplinan serta memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan untuk merancang strategi perbaikan.
4. Untuk mengetahui hubungan secara simultan kepemimpinan, motivasi dan kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Guardian Pharmatama.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan, hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat menentukan strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Universitas, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penambahan ilmu pengetahuan khususnya bagi Manajemen Sumber Daya Manusia serta menjadi bahan bacaan di perpustakaan Universitas dan dapat memberikan referensi untuk mahasiswa lain.
3. Bagi penulis, memberikan manfaat untuk mengimplementasikan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia terutama Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan serta membandingkan antara teori dengan praktek di lapangan.

1.7 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan guna memahami lebih lanjut laporan ini, maka materi-materi yang tertera pada laporan skripsi ini dikelompokkan menjadi beberapa sub bab dengan sistematika penyampaian sebagai berikut :

- **BAB I PENDAHULUAN**
Berisi tentang latar belakang, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan itu sendiri.
- **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**
Bab ini berisikan teori yang berupa pengertian dan definisi yang diambil dari kutipan bukti yang berkaitan dengan penyusunan laporan skripsi serta beberapa literatur yang berhubungan dengan penelitian.
- **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**
Bab ini berisikan tentang tempat dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional variable, dan teknik Analisa data penelitian.

- **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi tentang gambaran obyek penelitian, hasil penelitian, dan pembahasan secara lebih lengkap, mengupas berbagai fenomena yang ada dalam penelitian.

- **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisikan simpulan yang merupakan hasil akhir atas penelitian ini dan juga saran yang berisi masukan untuk pihak obyek penelitian.

- **VI DAFTAR PUSTAKA**

Berisi tentang berbagai buku, jurnal, atau rujukan yang secara sah digunakan dalam menyusun penelitian ini.