

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia usaha saat ini semakin pesat dari berbagai bidang karena kebutuhan semakin meningkat tidak hanya orang yang harus memenuhi kebutuhannya, perusahaan juga harus berjuang dan beradaptasi dengan setiap perkembangan itu agar dapat tetap bertahan dan bersaing dengan perusahaan lain demi kelangsungan hidup perusahaan. Manajer dan pemilik perusahaan harus membuat perencanaan untuk dapat memanfaatkan setiap kesempatan yang muncul, sehingga manusia sebagai karyawanlah yang menjadi objek dalam merencanakan semua ide dan peraturan-peraturan yang ada dalam perusahaan.

Manusia dapat diatur dalam manajemen yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang merupakan program, aktivitas, untuk mendapatkan, mengembangkan, memelihara dan mendayagunakan sumber daya manusia untuk mendukung perusahaan mencapai tujuannya. Dalam mencapai tujuan perusahaan, dibutuhkan sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas, artinya karyawan yang dibutuhkan yaitu seseorang yang bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan selalu mengedepankan kepentingan perusahaan di atas kepentingan pribadi.

Menurut Sofyandi dalam Dewi dan Harjoyo (2019:3) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen mulai dari *planning*, *organizing*, *leading*, dan *controlling* dalam setiap aktivitas/fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penetapan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial hingga pemutusan hubungan kerja yang ditunjukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Dalam membangun perusahaan seseorang berkepentingan terhadap kinerja terbaik yang mampu dihasilkan oleh rangkaian sistem yang berlaku dalam perusahaan tersebut. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik karena manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan.

PT. Nusa Surya Ciptadana atau disebut juga NSC *Finance* adalah perusahaan berskala nasional yang bergerak dibidang leasing dan retail resmi sepeda motor Honda yang merupakan bagian dari Nusantara Sakti Group. NSC *Finance* yang bergerak dibidang pembiayaan konsumen (*customer credit*) yaitu kegiatan untuk pengadaan barang berdasarkan kebutuhan konsumen dengan pembayaran secara angsuran (Menkeu No. 1251/KMK 013/1998). Kegiatan pembiayaan ini dilakukan dalam bentuk dana tunai untuk kebutuhan konsumen atau nasabah.

PT. Nusa Surya Ciptadana juga merupakan salah satu perusahaan dengan kategori aset setara 1T-5T yang selalu berkomitmen menjaga tingkat kesehatan keuangan dalam kondisi sangat sehat hal ini tercermin dalam kinerja keuangan dari tahun ke tahun yang terus bertumbuh. Adapun kinerja kuangan PT Nusa Surya Ciptadana tersaji pada Gambar 1.1 berikut.



Gambar 1.1. Pergerakan Neraca NSC Finance (dalam Jutaan Rupiah)

Sumber : PT. Nusa Surya Ciptadana Pusat

Pada gambar diatas dapat dilihat pada tahun 2020 terjadi pandemi yang menyebabkan kontraksi pertumbuhan ekonomi yang turut berdampak pada kondisi keuangan perusahaan selain itu turunnya kinerja di setiap cabang dalam mencapai target juga berdampak pada penurunan keuangan perusahaan. Memperhatikan dari penurunan tingkat kinerja khususnya pada PT. Nusa Surya Ciptadana (NSC *Finance*) Cabang Cibatok Kabupaten Bogor dalam hal ini terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya yakni gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penentu yang mempengaruhi kinerja

karyawan. Terdapat beberapa gaya kepemimpinan yang digunakan, gaya kepemimpinan digunakan sesuai dengan keadaan dan keinginan karyawan untuk mendorong kinerja karyawan. Pemimpin yang merupakan orang yang memimpin dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin akan mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Rendahnya tingkat gaya kepemimpinan di PT. Nusa Surya Ciptadana (NSC *Finance*) Cabang Cibatok Kabupaten Bogor terlihat dari tidak tegasnya peraturan yang diterapkan seperti jam kerja yang tidak sesuai ketentuan, adanya pembagian kerja yang tidak seharusnya, dan kurangnya pengawasan menyebabkan adanya karyawan yang tidak bekerja sesuai dengan standar sehingga hasil yang diperoleh tidak efektif dan efisien yang menyebabkan turunnya kinerja perusahaan.

Sebagaimana menurut Harsey dan Blanchard dalam Chaniago (2017:9) pemimpin adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain atau kelompok untuk melakukan unjuk kerja maksimum yang telah ditetapkan sesuai dengan tujuan organisasi, sedangkan menurut Hutahaeen (2021:2) lebih spesifik menjelaskan kepemimpinan adalah suatu kemampuan yang melekat pada diri seseorang yang memimpin yang tergantung dari macam-macam factor ekstern. Kepemimpinan adalah keterampilan dan kemampuan seseorang mempengaruhi perilaku orang lain, baik yang kedudukannya lebih tinggi maupun lebih rendah daripadanya dalam berfikir dan bertindak agar perilaku yang semula mungkin individualistik dan egosentrik berubah menjadi perilaku organisasi.

Seorang pemimpin mempunyai peran untuk mengarahkan bawahan agar tujuan yang diinginkan tercapai karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan jika pemimpin itu melaksanakan tugasnya dengan benar. Termasuk sukses atau tidaknya prestasi karyawan juga dipengaruhi oleh atasannya. Selain masalah kepemimpinan, motivasi juga menjadi penyebab perusahaan sulit memperoleh target yang diinginkan. Berdasarkan pengamatan di lapangan bahwa motivasi besar karyawan di PT. Nusa Surya Ciptadana (NSC *Finance*) Cabang Cibatok Kabupaten Bogor adalah bonus atau komisi yang diberikan setiap bulan apabila kinerja mereka baik. Tetapi keterlambatan dalam pembayaran komisi dan banyaknya target membuat karyawan stres serta kurangnya arahan yang tegas dan jelas dari pemimpin membuat mereka bingung dalam mencapai target. Ini menunjukkan karyawan merasa kurang termotivasi.

Seorang individu melakukan sesuatu karena adanya motivasi (dorongan). Motivasi bersifat positif karena membuat individu atau masyarakat melakukan sesuatu yang awalnya tidak ingin dilakukannya tapi berkat adanya motivasi (dorongan) tertentu maka individu atau masyarakat tersebut mau melakukan sesuatu tersebut. Motivasi ada dalam bentuk fisik maupun non fisik, bukti fisik bisa seperti barang atau benda, sementara bukti nonfisik bisa berupa dukungan, nasihat, motivasi dan pujian.

Menurut Robbins dalam Wibowo (2017:322) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus menerus (*persistence*) individu untuk pencapaian tujuan. Tetapi intensitas tinggi tidak mungkin mengarah pada hasil kinerja yang baik, kecuali usaha dilakukan dalam arah yang menguntungkan organisasi. Karena harus dipertimbangkan kualitas usaha maupun intensitasnya. Motivasi mempunyai dimensi usaha terus menerus. Motivasi merupakan ukuran berapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka, individu yang termotivasi akan menjalankan tugas cukup lama untuk mencapai tujuan mereka.

Perlunya disiplin kerja yang kuat juga merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. Menurut Soegeng dalam Dewi dan Harjoyo (2019:93) Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Karena sudah menyatu dengan dirinya maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali dirasakan sebagai beban bahkan sebaliknya akan membebani dirinya jika tidak berbuat sebagaimana lazimnya. Nilai-nilai kepatuhan telah menjadi bagian dari perilaku dalam kehidupannya.

Kemudian dalam pelaksanaan disiplin kerja di PT. Nusa Surya Ciptadana saat ini masih terbilang rendah yaitu kurangnya tingkat kebersihan area kantor yang merupakan tanggung jawab karyawan, kurangnya kedisiplinan dalam hal absensi kehadiran dan tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugas harian sehingga tidak efisiennya waktu penyebab turunnya kinerja perusahaan.



Gambar 1.2. Monitoring Harian SDM 28 Oktober 2021

Sumber : PIC PT. Nusa Surya Ciptadana Cabang Cibatok.

Pada gambar 1.2. terlihat bahwa pada *Screen 107* merupakan monitoring SDM dan *screen 878* merupakan tugas harian yang harus diselesaikan oleh karyawan. Di atas memperlihatkan adanya karyawan yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugas harian dengan berbagai alasan pada setiap harinya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan PT. Nusa Surya Ciptadana Cabang Cibatok masih rendah.

PT. Nusa Surya Ciptadana Cabang Cibatok mengalami penurunan dalam kinerja karyawannya diukur dari beberapa komponen penilaian kerja karyawan seperti uraian di atas antara lain Gaya kepemimpinan, Motivasi kerja dan Disiplin kerja. Hal itu belum sesuai dengan target yang diharapkan oleh perusahaan. Kinerja pada umumnya adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tugas pokok dan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya,

Menurut Mathias dan Jackson dalam Sopiah dan Sangadji (2018:351) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai, manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Sedangkan menurut Prawirosentono dalam Fauzi

dan Rusdi (2020:1) menyampaikan bahwa *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Tentu demi terjadinya kinerja yang baik perlu adanya motivasi dari seorang pemimpin agar karyawan termotivasi dan disiplin dalam bekerja, kedisiplinan setiap karyawan juga diperlukan sebagai acuan kepada seluruh karyawan agar memiliki kesadaran untuk melaksanakan aturan serta tata tertib yang diterapkan oleh perusahaan, tingginya tingkat kesadaran karyawan terhadap peraturan dan tata tertib maka dengan begitu akan menumbuhkan kegairahan dalam bekerja sehingga meningkatkan kinerja.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini dikarenakan pentingnya mengetahui seberapa besar faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Nusa Surya Ciptadana Cabang Cibatok, maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusa Surya Ciptadana (NSC Finance) Cabang Cibatok Kabupaten Bogor”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan di perusahaan dinilai masih kurang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Turunnya semangat kerja karyawan karena kurangnya motivasi dan penghargaan terhadap karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik.
3. Kurangnya disiplin kerja yang ditunjukkan dengan adanya karyawan yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugas setiap harinya
4. Tidak ada sistem *punishment* yang tegas sehingga karyawan yang melanggar aturan tidak diberikan sanksi
5. Adanya penurunan kinerja karyawan mengakibatkan target cabang yang tidak tercapai.

1.3. Pembatasan Masalah

Agar pembahasan penelitian ini tidak terlalu luas, maka perlu adanya pembatasan masalah. Dalam penelitian ini yang menjadi pembatasan masalah penelitian adalah Variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan dengan lokasi penelitian adalah PT. Nusa Surya Ciptadana (*NSC Finance*) Cabang Cibatok Kabupaten Bogor dengan target responden yaitu karyawan.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan terkait penelitian ini, diantaranya :

1. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusa Surya Ciptadana (*NSC Finance*) Cabang Cibatok Kabupaten Bogor?
2. Apakah gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusa Surya Ciptadana (*NSC Finance*) Cabang Cibatok Kabupaten Bogor?
3. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusa Surya Ciptadana (*NSC Finance*) Cabang Cibatok Kabupaten Bogor?
4. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusa Surya Ciptadana (*NSC Finance*) Cabang Cibatok Kabupaten Bogor?

1.5. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusa Surya Ciptadana (*NSC Finance*) Cabang Cibatok Kabupaten Bogor
2. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusa Surya Ciptadana (*NSC Finance*) Cabang

Cibatok Kabupaten Bogor

3. Untuk mengetahui motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusa Surya Ciptadana (NSC *Finance*) Cabang Cibatok Kabupaten Bogor
4. Untuk mengetahui disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusa Surya Ciptadana (NSC *Finance*) Cabang Cibatok Kabupaten Bogor

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dapat bermanfaat secara teoritis dan praktis, diantaranya:

1. Teoritis

Bagi perusahaan, bisa memberikan informasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja. Bagi pihak akademik penelitian ini dapat memperkaya kepustakaan dan menyajikan informasi mengenai gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Praktis

Bagi penulis, mampu menambah pengetahuan dan kesiapan penulis bila nantinya terjun ke dunia dan memperluas pengetahuan terutama yang berhubungan antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan bagi pihak luar. Penelitian ini dapat menjadi acuan dalam melaksanakan penelitian selanjutnya.

1.7. Sistematika Penulisan

Guna memahami lebih lanjut penelitian ini, maka penulis menguraikan kerangka penelitian yang memuat beberapa hal seperti :

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang, identifikasi masalah, pembatasan masalah, rumusan 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 buku yang berkaitan dengan penyusunan 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 variabel dan Teknik analisis data penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Membahas gambaran umum perusahaan, hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Nusa Surya Ciptadana (NSC Finance) Cabang Cibatok Kab. Bogor.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Berisi penutupan yang merupakan hasil akhir terdiri dari kesimpulan dan saran,

DAFTAR PUSTAKA

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