

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam memenangkan persaingan pada setiap organisasi. Apabila organisasi tidak dapat mengelola sumber dayanya dengan baik, maka efektifitas organisasi tidak dapat tercapai atau bahkan bisa menimbulkan kerugian dan gulung tikar pada organisasi tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi dalam pengelolaan sumber daya manusia sesuai dengan perkembangan dan kemajuan teknologi yang terjadi saat ini. Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan bisnis sebaliknya sumber daya manusia yang tidak kompeten dan kinerjanya buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan dalam kondisi yang merugi. Peran dan Fungsi sumber daya manusia tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainya dikarenakan sumber daya manusia merupakan asset organisasi yang sangat vital. Dalam mencapai tujuannya suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Agar Sistem ini berjalan tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, kinerja dan aspek-aspek lainnya.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. kinerja dapat dilihat dari segi kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Sesuai kuantitas di PT. Halo Entertainment Indonesia pekerjaan yang di lakukan oleh karyawan belum sesuai target dalam suatu periode yang ditentukan atau jumlah aktivitas yang belum diselesaikan sesuai target yang telah ditentukan. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individu, karena setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. dalam mencapai tujuannya suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Agar Sistem ini berjalan tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, kinerja dan aspek-aspek lainnya. Hal ini akan menjadikan sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Faktor Pertama yang mempengaruhi kinerja adalah Kepemimpinan. mempengaruhi perilaku orang lain agar mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Berdasarkan hasil dari wawancara terhadap karyawan PT. Halo Entertainment Indonesia pemimpin kurang memberi penjelasan terkait tugas karyawan dan kurang mengkoordinasi dan mengarahkan karyawannya sehingga karyawan sering melakukan kesalahan pada saat bekerja. Sebagai proses, Kepemimpinan difokuskan kepada apa yang dilakukan oleh para pemimpin, yaitu proses dimana para pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas tujuan organisasi bagi para karyawan, bawahan, atau yang dipimpinnya, memotivasi mereka untuk mencapai tujuan tersebut.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah Motivasi, dari hasil wawancara terdapat fenomena dalam pemberian motivasi di PT. Halo Entertainment Indonesia dalam proses pemberian motivasi kerja masih banyak masalah yang dihadapi yaitu kurangnya pemberian motivasi sesama karyawan, sehingga kurangnya respon karyawan dalam proses pemberian motivasi yang nantinya sangat berdampak pada hasil kerja dan tujuan organisasi. Serta motivasi kerja belum diaplikasi secara maksimal oleh karyawan, sehingga menimbulkan berbagai masalah atau hambatan di dalam lingkungan kerja. Motivasi kerja yang rendah pada sebagian pegawai menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Bila seseorang termotivasi, ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya oleh perusahaan. Sehingga perlu memotivasi sesama karyawan yang dapat menimbulkan karyawan mampu untuk mengatasi masalah ataupun hambatan dalam bekerja, dan mudah untuk meningkatkan kinerja dan tujuan organisasi.

Selain gaya kepemimpinan dan motivasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja, Disiplin suatu organisasi sangat dibutuhkan, karena hal ini berpengaruh terhadap efektivitas kerja dan efisiensi terhadap tujuan organisasi. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan keselarasan dan kesiapan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dari hasil wawancara di PT. Halo Entertainment Indonesia para karyawan merasa kurangnya keadilan pimpinan dalam pembagian kerja yang belum merata dan adanya kerenggangan hubungan pimpinan dengan bawahannya, dan kurangnya

kedisiplinan karyawan sehingga belum terciptanya hubungan kemanusiaan secara baik di PT. Halo Entertainment Indonesia. PT. Halo Entertainment Indonesia harus menerapkan tingkat kedisiplinan yang baik, tanpa adanya disiplin kerja maka setiap pekerjaan tidak akan dapat diselesaikan dengan baik. Dengan demikian tidak dapat dipungkiri bahwa disiplin kerja merupakan faktor penentu keberhasilan dalam suatu perusahaan, apabila disiplin kerja diabaikan akan menghambat dan merugikan perusahaan. Karena tanpa disiplin kerja maka akan menurunkan kinerja karyawan sehingga target perusahaan tidak akan tercapai.

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah yang terjadi di atas maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan PT. Halo Entertainment Indonesia di Jakarta Pusat”**.

I.2. Identifikasi Masalah

Dengan melihat beberapa permasalahan yang muncul, dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Masih kurangnya pengarahan dan koordinasi dari pemimpin, sehingga tugas yang dibebankan kurang sesuai dengan apa yang diharapkan
2. Motivasi yang diterapkan belum seperti yang diharapkan.
3. Masih ada pegawai yang kurang disiplin dalam memanfaatkan waktu jam kerja, sehingga pekerjaan yang diberikan tidak selesai tepat waktu atau terbengkalai.
4. Masih ada pegawai yang datang terlambat dan pulang kantor lebih awal.
5. Kinerja karyawan belum optimal

I.3. Pembatasan Masalah

Penelitian ini adalah sebagai berikut : Dari masalah yang sudah dijabarkan diatas, terlihat bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja masalah utama yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan alasan tersebut, maka penulis membatasi penelitian pada “Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Halo Entertainment Indonesia Jakarta Pusat”.

1.4. Perumusan Masalah

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

1. Apakah secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT. Halo Entertainment Indonesia Jakarta Pusat?
2. Apakah secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT. Halo Entertainment Indonesia Jakarta Pusat?
3. Apakah secara parsial motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT. Halo Entertainment Indonesia Jakarta Pusat?
4. Apakah secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT. Halo Entertainment Indonesia Jakarta Pusat?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis mempunyai tujuan pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT. Halo Entertainment Indonesia Jakarta Pusat.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT. Halo Entertainment Indonesia Jakarta Pusat.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa secara parsial motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT. Halo Entertainment Indonesia Jakarta Pusat.
4. Untuk mengetahui dan menganalisa secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT. Halo Entertainment Indonesia Jakarta Pusat.

1.6. Manfaat Penelitian

Dengan dilakukan penelitian ini semoga memberikan manfaat baik yang bersifat teori maupun praktis:

1. Sebagai salah satu alat untuk mengetahui kinerja karyawan yang diinginkan oleh Perusahaan yang dipengaruhi oleh faktor gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja.
2. Dari penelitian ini penulis dapat memperoleh pengetahuan baru mengenai masalah perilaku konsumen yang sangat berkaitan erat dengan kehidupan sehari-hari dan yang tidak kalah penting adalah sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Srata 1.
3. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan khasanah kepustakaan dan tambahan referensi bagi penelitian selanjutnya di STIE GICI *Business School*.

I.7. Sistematika Penulisan

Guna memahami lebih lanjut laporan ini, maka materi-materi yang tertera pada laporan skripsi ini dikelompokkan menjadi beberapa subbab 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 buku yang berkaitan dengan penyusunan laporan skripsi serta beberapa literatur yang berhubungan dengan penelitian.

BAB III METODOLGI 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 DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran obyek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan yang 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 jugasaran yang berisi masukan untuk pihak obyek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

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