

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang mempunyai peran penting dalam suatu organisasi karena kesuksesan suatu organisasi ditentukan oleh peran yang dijalankan oleh orang-orang yang ada di dalam organisasi itu sendiri. Kegiatan organisasi tidak akan berjalan tanpa adanya keterlibatan manusia. Organisasi akan berhasil mencapai tujuannya apabila sumber daya manusianya dikelola dengan baik. Semakin baik pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi, maka semakin tinggi tingkat keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan tersebut. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan gaya kepemimpinan demokratis memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam setiap kegiatan dan pengambilan keputusan sesuai dengan jabatan kemampuan dan keterampilannya. Hal ini membuat karyawan merasa dilibatkan oleh pimpinan, sehingga karyawan tersebut terdorong untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan baik. Akibatnya, karyawan tersebut akan mencapai kinerja yang baik.

Selain gaya kepemimpinan demokratis, disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. dalam absensi karyawan SBU Mineral cibitung masih kurang baik, ini terlihat dari data rekaman absensi karyawan yang masih sering terlambat datang kerja melewati batas waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dimana jam kerja karyawan sesuai dengan ketentuan perusahaan adalah jam 08.00 wib – 17.00 wib, sementara jam istirahat karyawan adalah jam 12.00 wib – 13.00 wib. Keterlambatan maksimum masing-masing karyawan yang diperbolehkan oleh perusahaan adalah 4 (empat) kali

keterlambatan dalam 1 (satu) bulan. Kemudian masih banyak ditemukan keterlambatan kembali bekerja sebagian karyawan SBU Mineral setelah jam istirahat selesai.

Tabel 1.1. Data Absensi Karyawan SBU Mineral PT. Sucofindo Periode Januari - Desember 2022

Periode	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Total	Absensi					Total	Presentase
				Terlambat	Izin	Cuti	Sakit	Alfa		
Januari	50	21	1050	21	8	14	1	-	44	4.19%
Februari	50	18	900	9	1	9	-	-	28	3.11%
Maret	50	22	1100	15	1	5	1	-	22	2.00%
April	50	19	950	24	3	7	-	-	34	3.58%
Mei	50	15	750	14	3	20	4	-	41	5.47%
Juni	50	21	1050	14	2	4	2	1	23	2.19%
Juli	50	21	1050	13	2	7	1	-	23	2.19%
Agustus	50	22	1100	19	5	10	-	1	35	3.18%
September	50	22	1100	17	2	32	6	-	57	5.18%
Oktober	50	21	1050	19	3	13	1	-	36	3.43%
November	50	22	1100	12	1	29	5	4	47	4.27%
Desember	50	22	1100	12	2	53	-	-	62	5.64%

Sumber : SBU Mineral PT. Sucofindo (2023)

Selain keterlambatan kerja terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah Motivasi kerja.

Motivasi adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu Robins dan Mary dalam Hariyanto (2018). Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. sikap mental

merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai Kinerja Karyawan. Untuk itu judul penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada SBU Mineral PT. Sucofindo”.

1.2. Identifikasi Masalah

Beberapa permasalahan yang muncul, dapat diidentifikasi oleh penulis sebagai berikut:

1. Kepemimpinan di SBU Mineral beberapa kali pergantian jabatan, terkait kebijakan direktur utama yang berdampak terhadap penurunan kinerja karyawan karena setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda.
2. Kurangnya disiplin kerja, karena masih ada karyawan yang sering terlambat masuk jam kerja dan melanggar aturan-aturan yang telah ditentukan, dikarenakan tata tertib yang kurang tegas dalam implementasinya.
3. Kurangnya motivasi karyawan, yaitu kurangnya perhatian dan intens dari atasan kebawahan, sehingga motivasi kerja karyawan yang rendah dikarenakan lingkungann kerja yang tidak kondusif.
4. Kinerja karyawan secara keseluruhan belum mencapai standart target kerja.

1.3. Pembatasan Masalah

Hasil identifikasi masalah yang ada di SBU Mineral PT. Sucofindo Cabang Cibitung menunjukkan bahwa permasalahan yang ada cukup banyak. Guna mencegah mengembangnya penelitian maka penulis membatasi masalah agar terperinci dan jelas. Harapannya pemecahan masalah lebih terarah. Oleh sebab itu penulis membatasi penelitian ini hanya pada Gaya Kepemimpinan Demokratis, Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada SBU Mineral PT. Sucofindo Cabang Cibitung.

1.4. Perumusan Masalah

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

1. Apakah secara simultan gaya kepemimpinan demokratis, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan di SBU Mineral PT. Sucofindo?
2. Apakah secara parsial gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan di SBU Mineral PT. Sucofindo?
3. Apakah secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan di SBU Mineral PT. Sucofindo?
4. Apakah secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan di SBU Mineral PT. Sucofindo?

1.5. Tujuan Penelitian

Melihat rumusan masalah diatas maka penelitian ini mempunyai beberapa tujuan, yang dapat penulis sampaikan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah secara simultan gaya kepemimpinan demokratis, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan di SBU Mineral PT. Sucofindo?
2. Untuk mengetahui apakah secara parsial gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan di SBU Mineral PT. Sucofindo?
3. Untuk mengetahui apakah secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan di SBU Mineral PT. Sucofindo?
4. Untuk mengetahui apakah secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan di SBU Mineral PT. Sucofindo?

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini akan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat untuk STIE GICI Business School

Untuk menambah referensi perpustakaan dan memberikan tambahan ilmu pengetahuan bagi mahasiswa terutama tentang gaya kepemimpinan demokratis, disiplin dan motivasi kerja dan kinerja karyawan.

2. Manfaat untuk instansi

Penelitian ini diharap mampu memberi kontribusi dan sumber info yang berguna dalam pengembangan program-program pengembangan sumber daya manusia.

3. Manfaat untuk peneliti

Menambah referensi dalam memahami aspek-aspek manajemen sumber daya manusia khususnya Gaya kepemimpinan demokratis, disiplin dan motivasi kerja dalam kinerja karyawan dan menambah referensi untuk peneliti selanjutnya.

1.7. 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 literature yang berhubungan dengan penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang 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 juga saran yang berisi masukan untuk pihak obyek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

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