

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pemimpin dalam sebuah perusahaan atau organisasi sangat berperan penting dan berpengaruh terhadap seluruh sendi-sendi perusahaan dan memiliki pengaruh yang besar untuk tujuan dan misi yang ingin dicapai oleh perusahaan. Walaupun di zaman sekarang sudah banyak perusahaan menggunakan alat canggih atau robot untuk mencapai tujuan tersebut. Pemimpin sangat di butuhkan oleh perusahaan untuk penggerak atau pengontrol yakni sumber daya manusia. Dengan itu, pemimpin dapat memberikan arahan-arahan kepada karyawannya agar tujuan dan misi perusahaan dapat dicapai dengan lancar dan sukses.

Pemimpin dalam perusahaan atau organisasi juga tidak terlepas untuk keberhasilan tujuan perusahaan, karena pemimpin yang berkualitas dapat memanfaatkan sumber daya yang ada dalam perusahaan untuk mencapai target dengan maksimal. Selain itu pemimpin juga diharapkan memiliki jiwa mengenali masalah-masalah dan memotivasi karyawannya.

Motivasi adalah keinginan diri pribadi untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam situasi waktu yang terjangkau, keinginan atau pendorong dalam diri seseorang. Hal ini bisa dilihat dari kurangnya semangat kerja sebagai karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, kurangnya kemauan karyawan untuk meningkatkan kualitas dan prestasi kerjanya. Kondisi ini umumnya disebabkan karena kondisi pekerjaan yang monoton, jenis pekerjaan yang tidak konsisten dan rendahnya kontribusi karyawan dalam memberikan andil bagi perbaikan kinerja karyawan.

Bukan hanya memotivasi, pemimpin juga harus mempunyai jiwa kedisiplinan untuk mencontohkan kepada bawahannya agar semua berjalan sesuai dengan peraturan demi tercapainya kemajuan perusahaan. Karena kedisiplinan merupakan hal yang harus diutamakan dalam perusahaan, seharusnya perusahaan memberikan sanksi tertulis maupun tidak tertulis agar semua orang yang ada di dalam perusahaan menghormati dan menghargai peraturan perusahaan.

Mengenai pembahasan kepemimpinan, motivasi dan kedisiplinan kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah perusahaan, apalagi perusahaan sebesar PT. Indomarco Prismatama yang hampir di seluruh Indonesia mempunyai DC (Distributor Center). Agar memperoleh faktor-faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama.

Tabel 1.1. Data Absensi Karyawan Januari - Maret 2022

Ket.	Januari		Februari		Maret	
	Jumlah Karyawan	Jumlah Keseluruhan	Jumlah Karyawan	Jumlah Keseluruhan	Jumlah Karyawan	Jumlah Keseluruhan
Telat	20	65	14	65	24	65
Izin	20	65	18	65	24	65
Sakit	15	65	20	65	35	65
TOTAL KARYAWAN 65 Orang						

Sumber: *Receiving* Retur Gudang PT. Indomarco Prismatama Cabang Bogor 1 (2022)

PT Indomarco Prismatama beroperasi sebagai distributor indomart grup yang bergerak dalam bidang bisnis gerai waralaba yang menyediakan kebutuhan pokok sehari-hari. Penelitian ini memfokuskan pada karyawan *receiving retur* pada gudang PT. Indomarco Prismatama Cabang Bogor 1.

Kinerja karyawan *receiving retur* di gudang PT. Indomarco Prismatama Cabang Bogor 1 juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan positif bagi keberhasilan perusahaan.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan, pemimpin tidak tegas dalam memberikan tugas kepada karyawan dan apabila ada karyawan yang terkena masalah dalam mengerjakan tugasnya, pemimpin tidak memberikan solusi permasalahan tersebut.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, kurangnya kemauan tinggi karyawan untuk menyelesaikan tugasnya, sehingga karyawan mudah keluar saat jam kerja maka membuat karyawan kurang termotivasi untuk mencapai prestasi kerja. Dengan demikian, kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja menyebabkan kedisiplinan karyawan menurun seperti yang mudah izin pulang diluar

keperluan keluarga, kebiasaan karyawan yang tidak disiplin waktu kerja mudah izin tidak masuk kerja dengan menggunakan surat keterangan dokter sebagai jaminan.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja, beberapa karyawan yang mudah izin untuk pulang diluar keperluan keluarga, sehingga menghambat hasil kerjanya. Masih ada juga sejumlah karyawan yang terlambat masuk kerja. Hal ini, tentu membuat hasil kerja karyawan yang menurun.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan *Receiving Retur* Pada Gudang PT. Indomarco Prismatama Cabang Bogor 1.**

Dengan harapan sebagai masukan bagi PT. Indomarco Prismatama Cabang Bogor 1 untuk meningkatkan kinerja karyawan gudang bagian *receiving retur*.

1.2. Identifikasi Masalah

Beberapa permasalahan yang timbul dapat diidentifikasi oleh penulis sebagai berikut:

1. Pemimpin tidak tegas dalam memberikan intruksi terhadap karyawan.
2. Pemimpin kurang memberikan solusi jika karyawan mendapat masalah.
3. Karyawan sering keluar dan meninggalkan pekerjaan disaat jam kerja.
4. Kebiasaan Karyawan yang tidak disiplin dari segi waktu masuk.
5. Karyawan yang izin pulang diluar keperluan keluarga atau keadaan darurat mudah di *accept*.
6. Surat keterangan Dokter dijadikan alasan untuk karyawan tidak masuk kerja.

1.3. Pembatasan Masalah

Hasil Identifikasi masalah yang ada di *receiving retur* pada gudang PT. Indomarco Prismatama Cabang Bogor 1 menunjukkan bahwa permasalahan cukup banyak. Guna mencegah mengembangkannya penelitian maka penulisan membatasi masalah agar terperinci dan jelas. Harapannya pemecahan masalah akan lebih terarah untuk lebih cepat di selesaikan. Oleh sebab itu penulis membatasi penelitian ini hanya pada pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan *receiving retur* pada Gudang PT. Indomarco Prismatama Cabang Bogor 1.

1.4. Perumusan Masalah

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

1. Apakah secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *receiving retur* pada Gudang PT. Indomarco Prismatama Cabang Bogor 1?
2. Apakah secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *receiving retur* pada Gudang PT. Indomarco Prismatama Cabang Bogor 1?
3. Apakah secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *receiving retur* pada Gudang PT. Indomarco Prismatama Cabang Bogor 1?
4. Apakah secara parsial disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *receiving retur* pada Gudang PT. Indomarco Prismatama Cabang Bogor 1?

1.5. Tujuan penelitian

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

1. Untuk mengetahui apakah secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *receiving retur* pada Gudang PT. Indomarco Prismatama Cabang Bogor 1.
2. Untuk mengetahui apakah secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *receiving retur* pada Gudang PT. Indomarco Prismatama Cabang Bogor 1.
3. Untuk mengetahui apakah secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *receiving retur* pada Gudang PT. Indomarco Prismatama Cabang Bogor 1.
4. Untuk mengetahui apakah secara parsial disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *receiving retur* pada Gudang PT. Indomarco Prismatama Cabang Bogor 1.

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Dapat digunakan sebagai masukan oleh para pemimpin perusahaan yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Mahasiswa

Membantu pengembangan ilmu pengetahuan khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia serta melengkapi kajian-kajian teori yang telah ada khususnya yang berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Penulis

Menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi penulis khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

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 masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan sendiri.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini berisi tentang pengertian dan definisi yang diambil dari beberapa kutipan, sumber, yang berkaitan dengan penelitian serta beberapa literatur.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini tentang metode penelitian yang digunakan oleh peneliti yang berisi mulai dari tempat, waktu, jenis penelitian, populasi, sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, hingga teknik

yang dilakukan dalam penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi tentang gambaran objek penelitian, hasil penelitian, dan pembahasan yang secara lengkap membahas dari hasil penelitian itu sendiri.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini berisi dan hasil semua mulai dari awal hingga akhir penelitian, serta masukan yang diberikan oleh peneliti untuk pihak objek yang dilakukan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Terakhir berisi tentang buku, rujukan yang diambil oleh peneliti yang secara sah digunakan dalam menyusun penelitian.