

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

PT XXN Yogyakarta adalah salah satu perusahaan yang bergerak di industri kesehatan dan mengimpor produk-produk kesehatan berupa *food supplement* dan kecantikan yang dibutuhkan untuk menunjang kesehatan masyarakat Indonesia terlebih di masa pandemi ini. PT XXN Yogyakarta mempunyai pesaing-pesaing baru yang muncul untuk berkompetisi dalam memberikan yang terbaik untuk masyarakat. Pada era global saat ini membuat perusahaan saling bersaing untuk menjadi *market leader*. Untuk menjadi *market leader*, perusahaan harus memiliki keunggulan dan keunikan tersendiri dibandingkan pesaing lainnya serta mampu untuk beradaptasi dengan perkembangan global saat ini. PT XXN Yogyakarta membutuhkan keunggulan dan keunikan untuk menonjolkan diri dari pesaing lainnya. Keunggulan dan keunikan suatu perusahaan dapat mengikuti pergerakan pasar yang dinamis dan menyediakan obat-obatan yang berkualitas yang dibutuhkan oleh masyarakat. Dengan mengembangkan strategi, perusahaan dapat menilai pergerakan pasar dan memberikan produk unggulan. Menurut Ahmad (2020) Strategi dapat diartikan sebagai *a plan, method, or series of activities designet to achives a particular education goal*, dengan kata lain strategi pembelajaran dapat diartikan sebagai rencana yang mencakup serangkaian kegiatan yang ditujukan untuk mencapai tujuan bisnis tertentu.

Dalam mengembangkan strategi bisnis, perusahaan perlu menjalankan strategi yang baik. Beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah

keandalan, standar kesehatan, keselamatan kerja, lingkungan yang tinggi dengan dukungan sumber daya manusia yang kompeten. Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting bagi perusahaan ataupun organisasi dalam menentukan faktor produksi, membangun, dan mengembangkan perusahaan. Menurut Sutrisno (2017) sumber daya manusia adalah sumber daya yang memiliki pandangan, kemauan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, kapasitas, dan karya. Semua potensi yang ada berpengaruh terhadap upaya dalam mencapai tujuan suatu perusahaan ataupun organisasi. Bagaimanapun pesatnya kemajuan teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa adanya sumber daya manusia akan sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuannya.

Manajemen sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam mengelola sumber daya manusia di dalam perusahaan, dimana semua kegiatan yang ada di dalam perusahaan mulai dari merencanakan, mengorganisir, mengarahkan, dan mengkoordinasikan dapat digunakan untuk mengendalikan semua aspek yang dapat membantu dan dimanfaatkan bagi kepentingan hidup manusia itu sendiri (Yunus & Sukartini, 2013). Definisi lain menurut Hasibuan (2012) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang membantu untuk mengelola hubungan dan peran karyawan secara efektif dan efisien agar mampu mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Perusahaan dapat tetap bertahan dalam kompetisi, bila perusahaan mempunyai penunjang dalam kompetisi, kinerja karyawan adalah salah satu penunjangnya. Kinerja karyawan merupakan jantung atau inti dari peningkatan sumber daya manusia di perusahaan, dimana semakin tinggi kinerja karyawan,

maka perusahaan akan semakin berkembang. Menurut Adamy (2016) kinerja karyawan adalah hasil dari tugas-tugas yang telah dicapai individu atau kelompok sesuai pada tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dan mengarah pada kemampuan, pengalaman dan keterlibatan di dalam pekerjaan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, Pawirosumarto et al. (2017) dalam penelitiannya membuktikan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja adalah beberapa faktor yang secara signifikan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan, kepemimpinan juga mempengaruhi kinerja karyawan dan mempunyai andil besar terhadap keberhasilan organisasi atau perusahaan tersebut. Tidak dipungkiri bahwa kepemimpinan merupakan faktor internal yang mempengaruhi dan mengarahkan para karyawan dalam mencapai kinerja yang baik dalam bekerja, Menurut Marsam (2020) gaya kepemimpinan itu adalah sebuah pola yang kompleks dan menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin yang terlihat ataupun tidak terlihat oleh bawahan atau karyawannya. Dimana gaya kepemimpinan itu sendiri merupakan perilaku dan strategi dari hasil kombinasi falsafah, ketrampilan, sifat, dan sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika dirinya sedang mencoba mempengaruhi bawahan atau karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi merupakan suatu konsep yang kompleks dan memiliki sifat yang subjektif serta tidak dapat dilihat dengan mudah karena hal tersebut tidak dapat diperhatikan secara spontan, serta sebaliknya motivasi itu merupakan hipotesis yang dapat

disimpulkan dengan cara mencermati tingkah laku seseorang. Menurut Robbins & Coulter (2005) mengartikan bahwa motivasi sebagai keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu dengan upaya tingkat tinggi atau kuat untuk tujuan organisasi atau perusahaan, dikarenakan adanya upaya untuk memenuhi kebutuhan individu tersebut. Dalam pernyataan tersebut bisa di katakan bahwa seseorang atau karyawan tersebut memerlukan motivasi agar ia dapat memberikan sumbangsih besar terhadap prestasi dan produktivitas kerjanya. Hal ini menunjukkan bahwa untuk memenuhi kebutuhannya, karyawan akan termotivasi untuk bekerja dengan lebih giat yang ditunjukkan oleh semakin banyak dan berkualitas hasil pekerjaannya. Artinya, hasil kerja yang semakin banyak dan berkualitas menunjukkan adanya peningkatan kinerja karyawan karena stimuli dari motivasi yang dimilikinya untuk mencapai tujuan.

Faktor selanjutnya yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Sutrisno (2017) Disiplin kerja merupakan sikap hormat dalam diri karyawan untuk menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di perusahaan. Dalam penelitian sebelumnya, Pawirosumarto et al. (2017) meneliti pengaruh hubungan gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan dan parsial pada PT Kiyokuni Indonesia. Hasil penelitian ini munjukan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Disiplin merupakan variable yang paling berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan, sehingga perlu diperhatikan khusus. Responden penelitian ini bekerja pada perusahaan yang menghasilkan produk melalui kerja

tangan (kerja manual) dan bertujuan untuk mempromosikan produknya di pasar internasional.

PT XXN Yogyakarta dipilih sebagai objek penelitian karena memiliki visi bertekad untuk menjadi perusahaan unggul melalui insan-insan profesional, finansial yang tangguh, pertumbuhan berkelanjutan, dan kepuasan pelanggan dan salah satu misinya menyelenggarakan dan mengembangkan kualitas sumber daya manusia, komitmen pada mutu, keselamatan, kesehatan, dan lindungi lingkungan, yang memiliki kaitan dengan gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dimiliki oleh PT XXN Yogyakarta yang akan dibahas pada penelitian ini bahwa para karyawan PT XXN Yogyakarta yang merasa bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja mereka.

Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan, hukum ketenaga kerjaan mengatur tentang segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah kerja. Tujuan dari dibentuknya hukum ketenaga kerjaan antara lain adalah memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah, memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan, dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. Dapat disimpulkan bahwa dalam mengupayakan sumber daya manusia yang baik, manajer harus memperhatikan setiap keinginan dan kebutuhan para karyawannya baik individu maupun kelompok. Maka dari itu sumber daya

manusia sangat penting bagi PT XXN Yogyakarta untuk menjaga keberlangsungan hidup perusahaan atau yang menentukan perkembangan dan kemajuan PT Radiant Sentral Nutrindo Yogyakarta.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti ingin melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Pada PT XXN Yogyakarta)”** untuk membuktikan seberapa berpengaruhnya gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan beberapa rumusan masalah penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT XXN Yogyakarta?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT XXN Yogyakarta?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT XXN Yogyakarta?

1.3 Batasan Masalah

Penulis menyusun batasan-batasan masalah penelitian, agar penelitian ini tetap fokus pada tujuan penelitian. Berikut ini penjelasan dari batasan masalah tersebut:

1. Narasumber penelitian ini merupakan seluruh karyawan PT XXN Yogyakarta yang sudah bekerja minimal 1 tahun. Pemilihan ini dilakukan dengan asumsi penulis dapat memperoleh informasi yang cukup mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT XXN Yogyakarta
2. Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau individu, definisi ini disampaikan oleh Kenelak et al. (2016)
3. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu strategi seseorang yang digunakan pada saat akan mencoba mempengaruhi orang lain agar dapat melakukan suatu pekerjaan dan menciptakan suasana harmonis serta kondusif dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan, definisi ini disampaikan oleh Dewi & Harjoyo (2019)
4. Motivasi merupakan dorongan dan kemampuan dari dalam diri seseorang yang menyebabkan terbentuknya suatu perilaku manusia untuk kesediannya menyelesaikan suatu aktivitas, definisi ini disampaikan oleh Pawirosumarto et al. (2017).
5. Disiplin adalah mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku di dalam suatu perusahaan atau organisasi, seperti penjatuhan sanksi kepada pihak yang melanggar peraturan tersebut, definisi ini disampaikan oleh (Chrisnanto & Riyanto, 2020).

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disampaikan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
2. Untuk mengetahui bagaimana motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
3. Untuk mengetahui bagaimana disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa kalangan, yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Bagi Organisasi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi yang berguna bagi perusahaan, serta menjadi evaluasi bagi perusahaan apakah gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja yang di terapkan sudah baik sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Bagi Peneliti Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi maupun bahan bacaan yang bermanfaat sehingga dapat memperdalam informasi dan pemahaman mengenai penelitian pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga nantinya diharapkan agar penelitian ini dapat dikembangkan menjadi penelitian yang lebih baik.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bagian ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bagian ini menjelaskan tentang landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini, dan juga akan dijelaskan mengenai permasalahan penelitian, penelitian terhadulu, kerangka penelitian, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bagian ini menjelaskan tentang bentuk penelitian yang digunakan, objek, subjek penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel penelitian, definisi operasional, indikator dan skala pengukuran, metode pengumpulan data, metode pengujian penelitian dan metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini menjelaskan tentang tahap-tahap dari proses penelitian, hasil dari pengujian, hasil data kuesioner dan temuan dari penelitian. Pada bagian bab ini juga akan disertakan pembahasan hasil yang telah didapat dari kuesioner yang telah didistribusikan.

BAB V

PENUTUP

Bagian ini merupakan penutup dan kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan supaya penelitian ini dapat berguna bagi pihak yang terlibat dan untuk penelitian lain dimasa yang akan datang.

