

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Perusahaan atau organisasi harus memberikan prioritas kepada sumber daya manusia agar dapat bertahan di era global saat ini, karena peran yang sangat penting dari sumber daya manusia dalam setiap kegiatan perusahaan telah diakui (Soemarsono, 2018). Dalam lingkup bisnis yang penuh persaingan, perusahaan menghadapi berbagai tantangan, terutama terkait dengan bagaimana mendapatkan dan mempertahankan karyawan yang dapat bekerja dengan efektif dan efisien.

Manfaat yang berasal dari sumber daya manusia menjadi salah satu keunggulan utama di setiap perusahaan, dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja yang memengaruhi kinerja para karyawan. Pengelolaan sumber daya manusia diakui sebagai pilar utama bagi perusahaan karena berdampak signifikan pada setiap aspek kegiatan sehari-hari dalam organisasi. Prestasi organisasi tidak hanya bergantung pada inovasi teknologi, informasi yang melimpah, dukungan keuangan, atau bahan yang cukup tetapi juga pada kemampuan karyawannya.

Ketidakseimbangan atau kekurangan tenaga kerja dapat menyulitkan jalannya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, terlepas dari seberapa maju aspek lainnya. Jika perhatian tidak diberikan pada aspek sumber daya manusia, meskipun organisasi memiliki rencana dan tujuan yang baik, efektivitasnya akan terganggu (Soemarsono, 2018).

Gaya kepemimpinan terdiri dari karakteristik pemimpin yang memungkinkan mereka mempengaruhi bawahannya dengan cara memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi (Rivai, 2011).

Menjadi seorang pemimpin yang efektif melibatkan kemampuan untuk memilih pendekatan gaya kepemimpinan yang sesuai untuk diterapkan dalam perusahaan, dengan tujuan menginspirasi dan mengelola karyawan secara efektif. Penggunaan penghargaan atau hadiah sebagai instrumen untuk memotivasi karyawan merupakan praktik yang diterapkan oleh perusahaan. Pemimpin yang efektif menunjukkan kepemimpinan mereka dengan penuh perhatian mempertimbangkan masukan dari anggota tim mereka sebelum membuat keputusan. Adopsi gaya kepemimpinan yang sesuai dapat meningkatkan dorongan individu dengan tujuan untuk mencapai prestasi tinggi. Keberhasilan atau kegagalan seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasan. Menurut hasil penelitian Pawirosumarto et al. (2017), salah satu variabel yang diteliti, yaitu gaya kepemimpinan, memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perusahaan perlu memahami strategi untuk meningkatkan kinerja, salah satunya adalah dengan mengoptimalkan motivasi karyawan. Motivasi menjadi faktor krusial yang harus diperhatikan oleh perusahaan yang berkeinginan agar setiap karyawan aktif berpartisipasi dalam pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini disebabkan karena tingkat motivasi karyawan berperan besar dalam mendorong semangat mereka untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan efektif, sebagaimana diungkapkan oleh M. Siagian (2018).

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, tingkat motivasi yang tinggi sangat esensial. Motivasi memberikan dasar bagi individu guna mengimplementasikan dengan optimal, seperti metode, target, beserta standar yang diberlakukan oleh perusahaan. Faktor-faktor pendorong motivasi mencakup gaji dan kompensasi yang memadai, kepemimpinan yang mendukung, fasilitas kerja yang baik, lingkungan kerja yang nyaman, dan faktor-faktor lainnya. Evaluasi kinerja karyawan dapat tercermin dalam perkembangan kemampuan, yang tidak hanya bergantung pada pendidikan formal tetapi juga pengalaman kerja praktis.

Motivasi kerja menjadi salah satu faktor kunci dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Azar & Shafiqhi (2013) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa tingkat keberhasilan karyawan dan organisasi dapat diatribusikan pada tingginya motivasi dan konsep motivasi yang diterapkan untuk mengukur kemampuan dan peluang kerja. Motivasi bukan hanya memengaruhi perilaku individu dalam konteks organisasi, tetapi juga menjadi pendorong internal yang dapat memacu individu guna mencapai target yang telah ditentukan. Pemenuhan indikator gairah dapat menghasilkan kepuasan dan mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Selain gaya kepemimpinan dan motivasi, disiplin juga memegang peran yang krusial bersamaan dengan kedua faktor tersebut. Kedisiplinan karyawan, yang tercermin melalui kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, menjadi faktor penting. Pramularso (2017) mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan bagian integral dari sikap perilaku yang tak dapat dipisahkan, terutama dalam mematuhi ketentuan yang berlaku.

Adanya peraturan terkait sikap, tindakan, dan perilaku karyawan berfungsi sebagai panduan bagi perusahaan dalam menetapkan norma-norma, sekaligus sebagai pengetahuan bagi karyawan itu sendiri. Ketidaksiplinan karyawan dapat secara tidak langsung mengganggu pekerjaan dan aktivitas rekan kerja.

Kemajuan moral dan produktivitas karyawan dapat terjadi melalui penerapan disiplin perusahaan yang kuat, yang mendukung pencapaian kinerja maksimal dengan menetapkan batasan yang jelas. Suatu organisasi dapat dianggap sulit mencapai tujuannya apabila karyawannya tidak konsisten dalam disiplin, terutama dalam mentaati norma yang telah ditetapkan. Lingkungan kerja yang kondusif bagi aktivitas perusahaan dapat terbentuk melalui karyawan yang disiplin dan patuh terhadap peraturan perusahaan.

Kewajiban bagi setiap individu yang berada dalam suatu organisasi adalah untuk mengikuti pedoman yang telah ditetapkan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh M. Siagian (2018) menyatakan bahwa tingkat disiplin kerja yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan kepada mereka. Tingkat tanggung jawab ini memberikan dorongan semangat untuk bekerja dengan tekun guna mencapai tujuan perusahaan, dengan mematuhi aturan yang berlaku di perusahaan. Pelaksanaan kegiatan perusahaan oleh karyawan menjadi indikator yang dapat mengukur tingkat disiplin kerja, seiring dengan kepatuhan terhadap peraturan-peraturan yang berlaku.

Perusahaan seringkali menghadapi tantangan dalam hal kedisiplinan karyawan, yang dapat tercermin dalam beberapa masalah yang muncul. Salah satu fenomena umum adalah kendala yang timbul ketika beberapa karyawan terlambat dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan oleh atasan, sehingga menyebabkan penundaan dalam pekerjaan lainnya. Contoh-contoh konkrit mencakup kehadiran karyawan di luar ruang kerja selama jam kerja, seperti di kantin perusahaan,

atau terlibat dalam aktivitas di luar tugas kantor. Selain itu, masih ada masalah lain seperti keterlambatan hadir dan ketidakhadiran tanpa alasan yang jelas dari sebagian karyawan.

PT. Putra Soegama Grup merupakan perusahaan yang bergerak dibidang properti. Pada tahun 2009, mereka memulai bisnis properti dengan bidang pengadaan lahan, konsultasi perijinan pengembangan lahan, dan pembuatan blok paving dan bata ringan di Tangerang. PT. Putra Soegama Grup menggunakan prinsip "kehati-hatian" dalam pemilihan, pengembangan, dan ekspansi lahan karena faktor risiko dan nilai investasi yang tinggi. Putra Soegama Grup menggunakan strategi bisnis yang fleksibel dan solutif untuk membangun perumahan. Ini termasuk membangun rumah tipe yang menjadi kebutuhan dasar saat ini. seperti rumah tipe kecil dan besar. Begitu pula dengan pemilihan lokasi, Putra Soegama Grup memulai membangun perumahan dari area perkotaan hingga kawasan yang sedang berkembang (urban). Dalam 1 tahun terakhir kinerja perseroan menunjukkan kecenderungan menurun. Ada beberapa indikator yang berkaitan dengan kinerja perusahaan, seperti target penjualan rumah yang tidak tercapai, biaya operasional dan gaji pokok karyawan yang harus dikeluarkan mengalami peningkatan sehingga berdampak negatif terhadap keuntungan perusahaan.



**Gambar 1.1 Penjualan Rumah PT. Putra Soegama Group**

Sumber : Data Perusahaan (2021)

Berdasarkan penjelasan faktor-faktor yang telah disampaikan oleh penulis, terlihat bahwa masalah terkait gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja memerlukan keterlibatan penuh guna menyempurnakan kinerja karyawan. Sebagai badan organisasi yang melibatkan sejumlah besar karyawan, diharapkan dapat menjadi sumber inspirasi untuk memberikan dukungan kepada para pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka dan memberikan pelatihan untuk mengelola mentalitas dan perilaku pegawai di lingkungan kerja. Berdasarkan latar belakang ini, peneliti merasa tertarik untuk melakukan studi dengan judul.

**“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PUTRA SOEGAMA GROUP”.**

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berlandaskan pada rangkaian kejadian yang ada di atas, dengan demikian rumusan masalah dari penelitian ini antara lain:

1. Apakah ada pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Putra Soegama Group?
2. Apakah ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Putra Soegama Group?
3. Apakah ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Putra Soegama Group?
4. Apakah secara simultan ada pengaruh antara gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Putra Soegama Group?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rangkaian kejadian yang ada di atas dan rumusan masalah penulis, eksplorasi ini, bertujuan untuk :

1. Mendalami dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Putra Soegama Group.
2. Mendalami dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Putra Soegama Group.
3. Mendalami dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Putra Soegama Group.

4. Mendalami dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Putra Soegama Group.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Penulis berharap dapat memberikan kontribusi yang signifikan secara akademis dan praktis dengan melakukan studi ini. Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini:

##### **1.4.1. Manfaat Akademis**

- a. Guna meningkatkan kompetensi penulis dalam menerapkan pengetahuan dan teori yang diperoleh selama masa perkuliahan.
- b. Harapannya, laporan hasil penelitian ini dapat menyediakan wawasan, informasi, dan referensi yang bermanfaat bagi penelitian berikutnya. Dengan demikian, penelitian-penelitian serupa diharapkan dapat meningkatkan kualitasnya, mempertimbangkan batasan yang ada, serta memperhatikan saran peneliti, terutama terkait dengan gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja dalam pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

##### **1.4.2. Manfaat Praktis**

- a. Melalui temuan dari penelitian ini, diharapkan dapat memberikan wawasan dan informasi kepada PT. Putra Soegama Group mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan pandangan serta informasi terhadap PT. Putra Soegama Group mengenai gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

secara positif.

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini mengulas tentang gambaran umum terkait objek penelitian, pendekatan, metode penelitian, variabel penelitian, teknik pengumpulan data, teknik pengambilan sampel, dan prosedur pengambilan sampel yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah penelitian.

### **BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini, peneliti menjelaskan hasil analisis dan diskusi mengenai hasil data dari survei serta analisis menggunakan program terkait dengan penelitian ini untuk memberikan jawaban terhadap pertanyaan yang diajukan dalam Bab III.

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bagian ini mencakup rangkuman hasil penulis yang telah diperoleh selama pelaksanaan penelitian, berdasarkan jawaban responden terhadap pertanyaan penelitian. Dari kesimpulan tersebut, terdapat saran-saran yang dapat diberikan kepada pembaca, baik itu perusahaan atau individu, serta kepada peneliti yang akan melanjutkan penelitian ini