



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Suatu perusahaan atau organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dipekerjakan dengan baik demi kelangsungan dan kemajuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting bagi suatu perusahaan dalam mengatur, mengelola dan memanfaatkan karyawannya sehingga dapat bekerja secara produktif untuk mencapai kemampuan dan kualitas sumber daya manusia sehingga dapat menghasilkan kinerja karyawan yang berprestasi. Melaksanakan pekerjaan dan tugas merupakan suatu kewajiban bagi karyawan dalam suatu perusahaan. Pelaksanaan tugas dan pekerjaan pasti memiliki tujuan yang sama yaitu mengharapkan hasil pekerjaan atau tugas yang baik tanpa suatu kesalahan. Oleh karena itu kajian terhadap aspek-aspek yang berhubungan dengan meningkatkan kinerja karyawan menjadi sangat penting untuk dilakukan oleh perusahaan. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain adalah faktor gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja.

Seorang pemimpin perusahaan sebagai pribadi sentral yang sangat besar pengaruhnya terhadap para karyawan dan merupakan suatu kepribadian yang tentunya berhadapan dengan individu-individu lainnya yang masing-masing tentunya memiliki kepribadian yang berbeda-beda. Seorang pemimpin perusahaan harus bisa memahami kepribadian yang berbeda dengan kepribadiannya sendiri. Pemimpin perusahaan memiliki disiplin kerja yang mungkin berbeda dengan disiplin kerja karyawannya, baik dalam melaksanakan kegiatan yang menjadi tugas dan tanggung jawab masing-masing maupun dalam mewujudkan kehendak untuk bergabung dalam suatu kelompok.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Gaya kepemimpinan seorang pemimpin perusahaan sangatlah berpengaruh terhadap kinerja karyawannya, proses kontrol, pengambilan keputusan dan kegiatan untuk memastikan kegiatan tersebut diselesaikan sebagaimana telah direncanakan pada awalnya dan mengoreksi setiap penyimpangan yang berarti. Gaya kepemimpinan dilakukan untuk membuat Karyawan merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya. Tanpa adanya gaya kepemimpinan yang baik maka sebaik apapun pekerjaan yang dilakukan tidak bisa dikatakan berhasil. Rivai (2015:75) menerangkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin dalam rangka mencapai sasaran organisasi.

Pengawasan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan, pengawasan juga sangat diperlukan sebagai proses untuk memantau kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh Karyawan untuk memastikan bahwa pekerjaan tersebut dikerjakan dan diselesaikan sebagaimana telah direncanakan dan proses mengoreksi setiap penyimpangan yang berarti. Hal tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Daft (2015:11), Pengawasan adalah suatu proses pemantauan aktivitas karyawan menjaga organisasi agar tetap berjalan kearah pencapaian sasaran, dan membuat koreksi bila diperlukan agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula. Pengawasan juga berfungsi untuk mengetahui apakah ada penyimpangan dalam pelaksanaan pada saat berlangsungnya kegiatan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Penyimpangan yang merugikan akan di tekan sekecil mungkin jika fungsi pengawasan sudah dilaksanakan dengan baik oleh pihak manajemen.

Disiplin Kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Sutrisno (2014:87) menerangkan disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang ada dalam diri karyawan dan menyebabkan seseorang dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Dalam



disiplin kerja sangat diperlukan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang berlaku sebagai pedoman bagi karyawan untuk mengatur dan membatasi kegiatan dan perilaku para karyawan dalam perusahaan dengan memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggarnya.

Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan. Manfaat penilaian kinerja untuk perusahaan antara lain adalah: penyesuaian kompensasi, perbaikan kinerja, kebutuhan latihan dan pengembangan, pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja, untuk kepentingan penelitian pegawai, dan membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai.

PT. Makmur Berkat Solusi merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang logistik, perusahaan ini memiliki beberapa divisi yang memiliki tugas masing-masing, antara lain: *Freight Forwarding, Tracking, Warehousing, Inklaring, PLB, Finance (Accounting, Tax), HRD*. Tenaga kerja (SDM) yang bekerja di PT.Makmur Berkat Solusi sebanyak 55 orang. Ketatnya persaingan antar perusahaan membuat setiap perusahaan harus meningkatkan kualitas dan kualitas SDM. Peningkatan kualitas dan kuantitas SDM dapat dicapai dengan memperhatikan beberapa faktor seperti kedisiplinan dan kinerja karyawan PT.Makmur Berkat Solusi. Perusahaan perlu memperhatikan kinerja dari karyawannya agar produktivitas dapat semakin baik. Namun terdapat beberapa kekurangan dari PT.Makmur Berkat Solusi yang menjadi masalah untuk para karyawan sehingga berdampak terhadap kinerja karyawan.

Kekurangan pada PT. Makmur Berkat Solusi berupa adanya gaya kepemimpinan dari beberapa direktur yang dianggap terlalu menekan para bawahannya dengan cara pengambilan keputusan secara sepihak, ada beberapa karyawan yang tidak bekerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.





meningkat dari bulan ke bulan selanjutnya yang sudah di rangkum dapat dilihat pada Tabel 1.1 dibawah.

Tentunya masih ada aspek kinerja karyawan yang menjadi bahan untuk melakukan evaluasi. Maka upaya peningkatan kinerja karyawan akan membuat tercapainya tujuan organisasi dengan baik. Manajemen SDM sangat penting bagi suatu organisasi untuk mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan. Dengan peraturan manajemen SDM secara profesional diharapkan karyawan bekerja secara produktif dan tentunya memiliki kinerja yang baik.

Tingkat presensi karyawan PT Makmur Berkat Solusi dapat dilihat dari Tabel 1.1 dibawah ini :

**Tabel 1.1**  
**Perbandingan Tingkat Presensi Karyawan PT Makmur Berkat Solusi Tahun 2019 dan 2020**

Tahun 2019				Tahun 2020			
Bulan	Jumlah Karyawan	Tidak Masuk tanpa keterangan	Terlambat	Bulan	Jumlah Karyawan	Tidak Masuk tanpa keterangan	Terlambat
Januari	69	0	25	Januari	69	0	30
Februari	69	0	38	Februari	67	1	42
Maret	69	1	18	Maret	66	2	21
April	68	1	9	April	67	2	15
Mei	65	2	22	Mei	60	3	18
Juni	65	3	12	Juni	65	8	28
Juli	68	2	17	Juli	65	3	32
Agustus	67	1	15	Agustus	68	0	30
September	64	1	11	September	60	2	15
Oktober	66	2	7	Oktober	62	5	18
November	70	1	15	November	58	3	20
Desember	65	1	25	Desember	55	2	35

Sumber : PT.Makmur Berkat Solusi

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Berdasarkan Tabel 1.1 diatas menunjukan perbandingan tingkat presensi karyawan tahun 2019 dan 2020. Tingkat presensi 2019 menunjukan hasil yang lebih baik dibandingkan tahun 2020, dimana pada bulan Januari 2019 terdapat 69 orang karyawan dengan 0 karyawan yang tidak masuk tanpa izin dan 25 orang terlambat, lalu 3 bulan terakhir yaitu Oktober, November dan Desember 2019 jumlah karyawan lebih banyak dibandingkan tahun 2020, jumlah karyawan tidak masuk tanpa keterangan juga lebih sedikit dibandingkan tahun 2020. Sedangkan pada bulan Januari 2020 terdapat 67 orang karyawan dengan 42 orang karyawan yang terlambat. Kemudian di bulan Juni terdapat 65 orang karyawan dengan 28 orang karyawan yang terlambat. Kemudian puncaknya terjadi pada bulan Desember yaitu jumlah karyawan sebanyak 55 orang dan yang terlambat sebanyak 35 orang karyawan. Hal tersebut jelas mengidentifikasi adanya masalah yang berdampak terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka dapat diajukan judul mengenai: “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Makmur Berkat Solusi (MBS).”

## B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, masalah yang teridentifikasi adalah:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Makmur Berkat Solusi?
2. Apakah Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Makmur Berkat Solusi?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Makmur Berkat Solusi?



### C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang sudah diuraikan diatas, maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut : Pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Makmur Berkat Solusi.

### D. Tujuan Penelitian

Tujuan yang diinginkan pada penelitian ini adalah menganalisis, mengetahui dan membuktikan apa pengaruh dari :

1. Gaya Kepemimpinan terhadap Karyawan di PT. Makmur Berkat Solusi.
2. Pengawasan terhadap kinerja Karyawan di PT. Makmur Berkat Solusi.
3. Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Makmur Berkat Solusi.

### E. Batasan Penelitian

Mengingat adanya batasan dalam melaksanakan penelitian, maka batasan penelitian dikemukakan sebagai berikut :

1. Lokasi penelitian adalah PT Makmur Berkat Solusi.
2. Objek penelitian adalah karyawan PT Makmur Berkat Solusi berjumlah 55 responden.
3. Instrumen yang digunakan adalah Observasi dan Kuesioner yang berkaitan dengan pengaruh dari gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja terhadap karyawan di PT Makmur Berkat Solusi.



## F. Manfaat Penelitian

Dengan penelitian ini diharapkan hasil-hasil yang didapat akan bermanfaat:

1. **Bagi Pihak Perusahaan:** Sebagai masukan untuk PT. Makmur Berkat Solusi untuk dapat melakukan strategi yang tepat terutama untuk meningkatkan kinerja pegawai terutama dari segi gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja.
2. **Bagi Akademik:** Sebagai tambahan informasi yang bermanfaat bagi pembaca dan menjadi salah satu referensi penelitian sehingga berguna untuk pengembangan ilmu, khususnya dalam bidang sumber daya manusia.
3. **Bagi Mahasiswa :** Diharapkan dapat menjadi bahan untuk berpikir secara ilmiah pada bidang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan, pengawasan, disiplin kerja dan kinerja pegawai.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak Cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

**Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.