

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Karyawan yang berkinerja tinggi memiliki kemampuan untuk memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan. (Julaiha, 2019) Oleh karena itu, diperlukan berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan dapat memperhatikan kepemimpinan, kedisiplinan kerja, dan motivasi kerja. Untuk membimbing dan mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan mereka, kepemimpinan yang efektif sangat penting. Studi sebelumnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang baik memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang baik juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan meningkatkan semangat dan produktivitas karyawan.

Menurut (Prayudi, 2020) karyawan dengan motivasi kerja tinggi cenderung bekerja lebih keras, berkomitmen, dan berusaha mencapai hasil yang lebih baik. PT Sekawan Intiplast, yang bergerak dalam industri manufaktur, menghadapi kesulitan dalam memotivasi karyawannya untuk menyesuaikan diri dengan kemajuan teknologi dan tuntutan pasar. Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh kedisiplinan kerja, yang menunjukkan bahwa karyawan bertanggung jawab atas aturan dan standar kerja perusahaan. Karyawan yang disiplin cenderung lebih produktif, dapat mengurangi kesalahan, dan lebih setia kepada perusahaan. Kepemimpinan adalah kunci keberhasilan organisasi. Pemimpin memainkan peran penting dalam memberikan arahan, inspirasi, dan motivasi kepada anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Dalam organisasi modern kepemimpinan tidak hanya terbatas pada kemampuan seorang pemimpin untuk mengelola operasional kepemimpinan juga mencakup kemampuan interpersonal untuk berkomunikasi dengan baik, memberikan visi yang jelas dan memotivasi karyawan untuk mencapai tingkat produktivitas terbaik.

Salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di suatu organisasi adalah motivasi kerja. Karena tenaga kerja sangat penting untuk

keberlangsungan suatu organisasi, karyawan yang sangat termotivasi cenderung lebih produktif, berkomitmen, dan mampu memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan. Sebaliknya, karyawan yang kurang termotivasi dapat mengalami penurunan produktivitas, ketidakpuasan kerja, dan berisiko tinggi. Menurut (King, 2023) motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang bersifat intrinsik misalnya kepuasan pribadi dan pengakuan atas hasil kerja maupun ekstrinsik seperti penghargaan finansial dan kondisi lingkungan kerja. Dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja perusahaan dapat mengembangkan strategi untuk meningkatkan motivasi karyawan sehingga pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka. Pekerja yang merasa dihargai dan memiliki tujuan pekerjaan yang jelas cenderung melakukan lebih banyak. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk membuat kebijakan yang akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih banyak dengan memberikan insentif, memberikan kesempatan untuk berkembang, dan membuat tempat kerja yang menyenangkan.

Karena mereka adalah perusahaan yang terus berkembang dan berkompetisi di pasar yang semakin ketat. Untuk meningkatkan motivasi kerja pemimpin harus memiliki kebijakan yang terbuka jelas dan mendengarkan pendapat karyawan. Manajer PT Sekawan Intiplast tidak hanya memimpin berdasarkan perintah tetapi mereka juga memberikan instruksi yang jelas dan membiarkan karyawan menyumbangkan ide-ide mereka. Ini meningkatkan rasa tanggung jawab dan keterlibatan dalam mencapai tujuan perusahaan. PT Sekawan Intiplast sangat termotivasi untuk terus meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Seiring dengan perkembangan dan perubahan yang terjadi di industri manufaktur plastik perusahaan akan terus berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang membuat karyawan tetap termotivasi dan terus meningkat.

Dari sisi kedisiplinan pihak Perusahaan berupaya melakukan cara efektif dengan mendisiplinkan karyawannya agar selalu datang tepat waktu dalam masuk kerja dan tidak terlambat. Tetapi fakta yang terjadi di lapangan meskipun sudah mengalami perubahan oleh pihak Perusahaan masih terdapat karyawan yang masih saja masuk kerja terlambat dan tidak tepat waktu, kurang disiplinnya karyawan ini

dapat terganggu dalam bekerja, sehingga membuat kinerja mereka diperusahaan menjadi kurang maksimal. Pentingnya kedisiplinan kerja juga terlihat dalam bagaimana karyawan menjaga kualitas dan kuantitas output mereka. Jika karyawan disiplin dalam melakukan SOP yang ada, mereka tidak hanya menghindari kesalahan yang dapat merugikan perusahaan tetapi juga membantu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

Tabel 1. 1 Data Keterlambatan Karyawan

No	Bulan	Presentase Keterlambatan
1.	Januari	15%
2.	Februari	25%
3.	Maret	30%
4.	April	11%
5.	Mei	16%
6.	Juni	13%
7.	Juli	19%
8.	Agustus	27%

Sumber: Diolah Perusahaan PT Sekawan Intiplast

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang dikemukakan pada latar belakang masalah maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kepemimpinan transaksional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sekawan Intiplast
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Sekawan Intiplast
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sekawan Intiplast

4. Apakah kepemimpinan transaksional, motivasi kerja, dan kedisiplinan kerja manakah yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT sekawan intiplast

1.3. Tujuan

Suatu penelitian dilakukan tentunya memiliki berapa tujuan. Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah :

1. Menganalisis pengaruh secara persial kepemimpinan transaksional, Motivasi kerja, dan Kedisiplinan kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Sekawan Intiplast.
2. Menganalisis pengaruh secara simultan kepemimpinan transaksional, Motivasi kerja, dan Kedisiplinan kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Sekawan Intiplast.

1.4. Manfaat

1.4.1 Manfaat Teoritis

Kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan. Penelitian ini diharapkan dapat menambah literatur tentang hubungan antara kepemimpinan, motivasi kerja, kedisiplinan kerja dan kinerja karyawan khususnya dalam industri manufaktur. Selain itu, temuan penelitian ini dapat berfungsi sebagai dasar untuk penelitian lebih lanjut di berbagai industri.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengalaman yang dibutuhkan dalam dunia kerja terutama mengenai manajemen sumber daya manusia dalam Perusahaan sehingga dapat dikelola dengan baik. Agar pembahasan dalam penelitian yang penulis lakukan ini lebih fokus, maka dalam penelitian ini, penulis hanya membatasi pembahasan penelitian hanya pada masalah kinerja karyawan yang diukur dengan menggunakan variabel kepemimpinan transaksional, motivasi kerja dan kedisiplinan kerja. Apabila terdapat variabel bebas lain yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan maka variabel tersebut tidak dibahas dalam penelitian ini

1.5. Batasan Masalah

Agar pembahasan dalam penelitian yang penulis lakukan ini lebih fokus, maka dalam penelitian ini, penulis hanya membatasi pembahasan penelitian hanya pada masalah kinerja karyawan yang diukur dengan menggunakan variabel kepemimpinan transaksional, motivasi kerja dan kedisiplinan kerja. Apabila terdapat variabel bebas lain yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan maka variabel tersebut tidak dibahas dalam penelitian ini

