

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era perkembangan yang tidak dapat dipungkiri lagi saat ini, persaingan terhadap suatu perusahaan semakin berat, terutama bagi perusahaan sejenis dalam memamerkan produknya. Menghadapi persaingan yang ketat, perusahaan berlomba-lomba untuk mengiklankan produknya dengan selalu berusaha menumbuhkan imajinasi dan kemajuan terbaru dari produk yang mereka hasilkan menjadi lebih baik dari produk pesaing.

SDM mungkin merupakan sumber daya utama dalam suatu organisasi, tidak hanya dilihat dari hasil pameran yang dibuat tetapi SDM sebagai pendorong utama suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh penghibur para anggota, dan pekerjaan utilitarian mereka sangat kuat untuk kemajuan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawan.

Setiap organisasi yang telah ditata memiliki harapan bahwa nantinya akan mengalami peningkatan yang cepat dalam lingkup bisnis organisasi tersebut. Seperti halnya pada PT. Bhima Performa Indonesia yang bergerak dibidang jasa konsultasi ini perlu mengembangkan dan meningkatkan kinerja karyawan agar dapat menjadi perusahaan yang baik dan berkembang. Setiap bisnis mencari keuntungan yang maksimal, yang membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk mencapai hasil yang maksimal. Hasilnya, perusahaan dapat memastikan kelangsungan dan pertumbuhan bisnisnya (Siagian, 2017: 23).

Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam pertumbuhan perusahaan, terutama jika perusahaan bercita-cita untuk mencapai potensi tertingginya. Dengan tidak adanya tenaga kerja yang kompeten atau mencakup semua, bisnis tidak dapat secara efektif

menjalankan operasinya. Akibat dari peran krusial tenaga kerja sebagai sumber daya manusia dalam proses produksi, diharapkan karyawan dapat bekerja lebih efisien dan profesional karena merasa aman melakukannya.

Faktor karyawan yang diharapkan dapat meningkatkan persaingan dan pencapaian visi dan misi perusahaan tidak terlepas dari pengelolaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia perusahaan merupakan kinerja karyawan yang memiliki potensi dan semangat kerja yang tinggi sehingga dapat memajukan usaha. Akibatnya, perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawan jika ingin berkembang dalam hal layanan pelanggan dan kontribusi.

PT dibutuhkan dalam persaingan bisnis yang ketat. Manajemen di Bhima Performa Indonesia harus kompeten. Administrasi yang hebat adalah siklus di mana pelaksanaan tujuan tertentu dikoordinasikan dan dikelola. Manajemen juga merupakan suatu proses yang melibatkan usaha manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan bantuan orang lain dengan cara yang efisien dan efektif. Jika fungsi manajemen berjalan lancar, maka proses manajemen akan berjalan lebih baik. Perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), pelaksanaan rencana (acting), dan pengawasan (controlling) adalah dasar-dasar manajemen. Proses pengawasan berpusat pada empat tanggung jawab tersebut.

Menurut Winardi (2017 : 12) perusahaan memiliki tujuan memperluas bisnis dan menghasilkan keuntungan, sehingga kinerja karyawan merupakan metrik yang sangat penting untuk mengukur kesuksesan bisnis. Kesuksesan suatu perusahaan juga dapat dilihat dari hasil kerja karyawannya, yang hasilnya akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Pada PT. Bhima Performa Indonesia salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan agar berjalan dengan baik dan lancar antara lain dengan memperhatikan disiplin

kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Disiplin kerja merupakan suatu sikap ketaatan karyawan terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam suatu perusahaan. Disiplin kerja memiliki peran penting pada kinerja staf. Karyawan memiliki peluang sukses yang lebih besar jika mereka lebih disiplin dalam bekerja. dapat menyelesaikan kinerjanya dalam bekerja. Disiplin kerja yang diterapkan pada perusahaan PT. Bhima Performa Indonesia antara lain menjaga ketertiban saat bekerja dengan tidak berbicara keras saat bekerja, tepat waktu dalam bekerja dan berpakaian yang rapi dan sopan.

PT. Bhima Performa Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dibidang Jasa Konsultasi ini selalu memperhatikan kinerja dan hasil yang dicapai setiap karyawan. Oleh karena itu PT. Bhima Performa Indonesia memerlukan Sumber Daya Manusia yang baik dan berkualitas agar dapat menjalankan tugas dan tanggungjawab nya dengan bagus. PT. Bhima Performa Indonesia memiliki beberapa kendala dalam pengontrolan karyawan, oleh karena itu agar kinerja karyawan perusahaan dapat bekerja dengan maksimal dilakukan dengan pengoptimalan disiplin kerja. Hal ini jugadidukung oleh penelitian terdahulu oleh Nurul Dwi Astuti (2020) yang menemukan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi derajat disiplin kerja maka semakin tinggi pula pameran yang representatif CV Piala Tirta Lamongan.

PT. Bhima Performa Indonesia membutuhkan pemimpin yang bijaksana dalam mengambil sebuah keputusan dan memimpin perusahaan yang dijalankan nya. Dimasa pandemi saat ini gaya kepemimpinan benar-benar sangat dibutuhkan dalam upaya meningkatkan peran masing-masing karyawan. Salah satu hal untuk meningkatkan kinerja karyawan nya yaitu dengan melakukan *meeting* yang efektif dan efisien. Meskipun pada saat ini sedang berada pada masa pandemi covid 19, *meeting* tetap dijalankan dengan tetap

memperhatikan protokol kesehatan yang ada dan juga menggunakan aplikasi *Zoom* untuk melakukan *meeting*.

Gaya kepemimpinan merupakan aspek yang perlu diperhatikan oleh PT. Bhima Performa Indonesia. Gaya kepemimpinan merupakan suatu sikap atasan terhadap karyawan dalam suatu perusahaan. Gaya kepemimpinan memiliki peran penting terhadap kinerja karyawan karyawan, semakin baik gaya kepemimpinan yang dijalankan maka semakin besar kemungkinan karyawan dapat menyelesaikan kinerjanya dalam melakukan tugas dan fungsinya dalam bekerja. Gaya kepemimpinan yang diterapkan PT. Bhima Performa Indonesia antara lain pemimpin yang bersifat baik, watak yang baik, kebiasaan yang baik, kepribadian yang bijaksana dan menciptakan suasana yang nyaman. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Gatot Kusjono (2020) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Lee Coper Indonesia.

Pada PT. Bhima Performa Indonesia juga perlu memberikan motivasi kerja pada karyawan. Orang termotivasi untuk mengambil tindakan melalui proses psikis yang disebut motivasi. Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan karena dapat meningkatkan harga diri karyawan dan mendorong mereka untuk bekerja dengan tekun dan bertanggung jawab. Untuk menunjang kinerja karyawan diperlukan adanya motivasi karyawan dalam bekerja. Inspirasi pekerja adalah salah satu elemen penentu hasil dari tujuan yang ditetapkan oleh organisasi.

Hal ini sesuai dengan eksplorasi Natalia Susanto (2019) yang mengamati bahwa eksekusi representatif secara tegas dan esensial dipengaruhi oleh inspirasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kinerja karyawan sangat erat kaitannya. Satu hal

yang bisa dilakukan untuk memotivasi antara lain dengan memberikan semangat kerja yang tinggi, memberikan gaji atau bonus terhadap setiap karyawan yang melakukan pencapaian kerja dengan baik dan profesional. Memberikan lingkungan kerja yang aman, nyaman dan tentram.

Jadi antara disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja merupakan aspek-aspek yang perlu di perhatikan dan di tingkatkan agar dapat membantu dalam kelancaran proses kinerja karyawan. Oleh karena itu pada PT. Bhima Performa Indonesia terus berupaya memberikan yang terbaik kepada karyawan. Semakin baik disiplin kerja, Kinerja karyawan dan kelancaran operasional bisnis akan diuntungkan oleh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja.

Menurut Nitisemito dalam Ike Susanti (2017 : 171) Suatu sikap, perilaku, dan tindakan yang sesuai dengan aturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis adalah disiplin. Disiplin adalah suatu bentuk kesadaran akan harapan dan komitmen tertentu bagi wakil rakyat untuk mematuhi pedoman yang telah ditetapkan. Mengenai masalah disiplin kerja, disiplin harus ditanamkan sebagai kesadaran akan harapan orang lain dan sebagai komitmen dengan sengaja, tanpa takut kewenangan, jika wakilnya benar.

Setiap pekerja perlu diajari bagaimana disiplin dalam bekerja karena hal itu akan memaksa mereka untuk mengambil tanggung jawab moral atas pekerjaannya. Oleh karena itu disiplin kerja memiliki dampak terhadap kinerja karyawan dengan sikap disiplin seseorang akan taat atau patuh akan peraturan yang ada dan juga dapat memanfaatkan waktu dengan sebaik baiknya.

Gaya Menurut Robert dalam Ila Rohmatun (2016 : 4) Cara seorang pemimpin bertindak sebagai seorang pemimpin, bagaimana dia dipersepsikan oleh mereka yang

mencoba memimpinnnya atau mereka yang mengawasi dari luar, dikenal sebagai gaya kepemimpinan. Menurut Tampubolon, dalam Denok Sunarsih (2017: 4) Perilaku dan strategi seorang pemimpin merupakan hasil perpaduan antara filosofi, keterampilan, sifat, dan sikap yang sering ia gunakan untuk mempengaruhi kinerja bawahannya.

Menurut Sunyoto dalam Nurul Marifa (2018 : 199) menjelaskan bahwa motivasi menggambarkan tentang bagaimana membuat orang bersemangat tentang pekerjaan mereka sehingga mereka mau bekerja dan memberikan kontribusi terbaik mereka untuk tujuan organisasi. Sementara itu, Rivai dalam Nurul Marifa (2018: 199), motivasi adalah kumpulan keyakinan dan nilai-nilai yang memotivasi individu untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu sesuai dengan tujuannya sendiri.

PT. Bhima Performa Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa konsultan yang berdiri pada 15 Mei tahun 2015 yang berada di Ruko Pasar Segar Blok RC 1, Jl. Tole Iskandar No.7, Depok, Pancoran Mas, Depok City, West Java 16431 Jakarta. PT. Bhima Performa Indonesia merupakan jasa konsultasi yang mempunyai peluang besar, mengingat pada masa sekarang jasa konsultasi akuntansi sangat dibutuhkan dalam posisi pemerintahan. Bhima Consultant merupakan penyedia jasa konsultasi pada Bidang Akuntansi dan Keuangan Daerah termasuk BLUD, BUMD, dan BMD, Perpajakan (Pajak Pusat dan Daerah), Teknologi Informasi , Penyelenggara Pelatihan (*in-house training*).

Pada saat ini kinerja PT. Bhima Performa Indonesia mengalami penurunan, hal ini dikarenakan penyelesaian tugas dan tanggung jawab karyawan sebagian tidak dapat terselesaikan tepat waktu. Kinerja karyawan merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh PT. Bhima Performa Indonesia, karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang baik dapat bekerja dengan efisien, tidak membuang-buang waktu dan dapat bekerja secara profesional.

Selain disiplin kerja, karyawan yang memiliki motivasi kerja yang bagus dapat meningkatkan rasa percaya diri dan mendorong semangat dalam bekerja. Gaya kepemimpinan merupakan hal yang dapat mendorong kinerja karyawan, dalam menjalankan tugas dan memberikan arahan kepada karyawan hal-hal yang harus diperhatikan antara lain : memiliki sikap yang baik, watak yang baik, kepribadian yang bijaksana dan bertanggung jawab.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat dilihat usaha jasa konsultasi ini memerlukan analisis untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti berencana untuk melakukan penelitian dengan judul tersebut. **“PENGARUH DISIPLIN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BHIMA PERFORMA INDONESIA”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat di rumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Indonesia Tampil Bhima?
2. Apakah gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja semuanya berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Indonesia Tampil Bhima??
3. Variabel disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja manakah yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Tampil Bhima?

1.3 Tujuan Penelitian

Berikut adalah tujuan dari penelitian ini berdasarkan rumusan masalah di atas :

1. Untuk mengetahui apakah kinerja pegawai PT antara lain dipengaruhi oleh disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja. Eksekusi Bima Indonesia.
2. Untuk mengetahui apakah kinerja karyawan PT dipengaruhi secara simultan oleh disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi. Kinerja Bima Indonesia.
3. Untuk mengetahui aspek disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi mana yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kinerja Bima Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Pemeriksaan ini berharap bisa membantu memberikan masukan bagi perusahaan dan juga diharapkan bisa menjadi bahan acuan bagi PT. Bhima Performa Indonesia sebagai informasi mengenai manajemen sumber daya manusia tentang disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Penulis

Studi ini berharap bisa menambah ilmu dan wawasan bagi peneliti, studi ini menjadi latihan untuk memaparkanl ilmu yang penulis terimah di bangku perkuliahan dan juga apakah disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Bhima Performa Indonesia.

3. Bagi Universitas

Studi ini diharapkan dapat memberikan informasi, dapat dijadikan sebagai bahan bacaan untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan studi banding ilmiah sehingga suatu saat dapat dijadikan sebagai bahan .untuk penelitian selanjutnya. Penelitian ini juga

sebagai bentuk terima kasih kepada Universitas yang telah memberikan sarana menuntut ilmu terutama dibidang Ekonomi Manajemen.

4. Bagi Masyarakat

Penelitian ini saya berharap agar bermanfaat untuk masyarakat dan referensi maupun sebagai perbandingan materi, dan dapat menambah pengetahuan dan wawasan kepada masyarakat sehingga memutuskan dampak disiplin kerja, gaya administrasi dan inspirasi kerja pada pelaksanaan perwakilan demi kemajuan dan kelancaran dalam suatu perusahaan.

1.5 Lingkup Penelitian

Penulis membatasi ruang lingkup laporan akhir ini yaitu agar tetap fokus pada masalah yang dihadapi dan tidak mengalihkan perhatian darinya. disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bhima Performa Indonesia. Penelitian ini dilaksanakan pada pt. Bhima Performa Indonesia yang berlokasi di Pasar Segar Blok RC 1, Jl. Tole Iskandar No.7, Depok, Pancoran Mas, Depok City, West Java 16431 Jakarta. Jenis pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif.

1.6 Sistematika Tesis

Untuk menggambarkan keterkaitan antar bab yang masing-masing akan dibagi menjadi beberapa sub-sub sebagai satu kesatuan, maka sistematika penulisan laporan ini antara lain dengan memberikan garis besar isi secara singkat dan jelas.

BAB 1 PENDAHULUAN

Pada bab ini diuraikan mengenai dasar-dasar dan arah serta permasalahan yang akan dijelaskan, yaitu:

- 1.1 Latar Belakang
- 1.2 Rumusan Masalah
- 1.3 Tujuan Penelitian
- 1.4 Manfaat Penelitian
- 1.5 Lingkup Penelitian
- 1.6 Sistematika Tesis

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bukti teoritis dan empiris yang dapat digunakan untuk mendukung klaim Laporan Akhir tentang bayi ini disajikan oleh penulis. Teori-teori berikut dibahas dalam bab ini::

- 2.1 Landasan Teori
- 2.2 Penelitian Terdahulu
- 2.3 Kerangka Konseptual
- 2.4 Pengembangan Hipotesis

BAB III METODE PENELITIAN

Metode yang berdiri sendiri dan ilmiah untuk menganalisis dan menafsirkan data dari metode sastra. Pada bagian ini, penulis membahas berbagai strategi untuk memilih ujian.

- 3.1 Jenis Penelitian
- 3.2 Definisi Operasional
- 3.3 Jenis Dan Sumber Data
- 3.4 Populasi Dan Sampel Penelitian
- 3.5 Metode Pengumpulan Data
- 3.6 Teknik Analisis Data
- 3.7 Lokasi Dan Waktu Penelitian

