

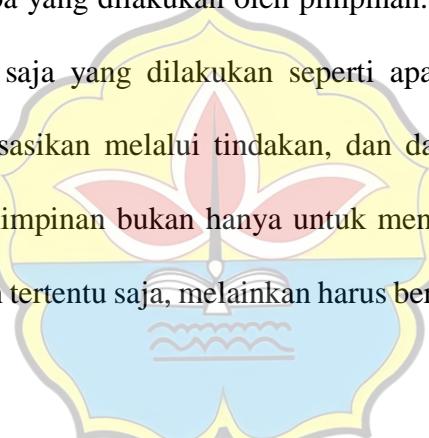
BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen merupakan rangkaian-rangkaian aktivitas yang terdiri dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan pengendalian untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang telah ditargetkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.

Dalam konteks suatu organisasi atau perusahaan, secara singkat istilah manajemen adalah apa yang dilakukan oleh pimpinan. Selain itu manajemen juga masuk kedalam apa saja yang dilakukan seperti apa yang telah direncanakan, distrukturkan, direalisasikan melalui tindakan, dan dalam tahap pengawasannya oleh kalangan kepemimpinan bukan hanya untuk mencapai sasaran-sasaran yang ditetapkan atau tujuan tertentu saja, melainkan harus bersifat efesien hingga mampu menjadi efektif.



Dapat pula dikatakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni, manajemen dikatakan seni karena sebagai ilustrasi, dalam tataran pengambilan keputusan, keputusan yang diambil seringkali beragam meskipun mereka diberikan data dan informasi yang sama. Oleh karena itu, manajemen juga merupakan seni pengambilan keputusan, seni pengelolaan sumber daya manusia dan sebagainya.

Manajemen sumber daya manusia yang baik dapat dilihat dari peningkatan kontribusi yang diberikan para karyawan dalam organisasi atau perusahaan, dalam menjalankan organisasi agar tujuannya tercapai maka sumber daya manusia tersebut harus disiplin dalam melaksanakan tugasnya.

Sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam suatu organisasi karna tanpa adanya sumber daya manusia organisasi tidak akan bisa mencapai tujuan atau sasaran yang telah direncanakan dan apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi, misi dan tujuan untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan seperti dikelola dan diurus oleh manusia dalam semua kegiatan organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu penentu keberhasilan perusahaan karena peran sumber daya manusia sebagai aset berharga yaitu merencanakan, melaksanakan serta mengendalikan berbagai kegiatan operasional perusahaan.

Menyadari semakin pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi, maka perlu pengelolaan dan perhatian menyeluruh terhadap sumber daya manusia itu sendiri karena kunci kesuksesan bukan hanya terbentuk dari adanya modal yang cukup, pendidikan yang tinggi tetapi lebih kepada cara mengelola dan pemanfaatan sumber daya manusia yang semaksimal mungkin.

Pemanfaatan sumber daya manusia dapat dimulai dengan cara memperhatikan tingkat kedisiplinan pada karyawan tersebut. Disiplin merupakan kepatuan untuk melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan seseorang untuk tunduk kepada keputusan, perintah, dan peraturan yang berlaku di suatu tempat. Disiplin yang baik mencerminkan besar tanggungjawab seorang karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Seseorang yang disiplin akan selalu bertanggungjawab pada setiap tanggungannya ataupun kewajibannya. Disiplin yang diterapkan secara terus menerus akan menjadikan seseorang tebiasa dengan berbagai peraturan pada suatu lingkungan tertentu.

CV.Putra Batanghari Jambi merupakan perusahaan (persero) yang bergerak dibidang jasa pertambangan dan supplier sejak tahun 2013 hingga saat ini. Adapun produk yang dihasilkan perusahaan ini yaitu pasir halus, pasir sedang, batu krikil dengan kualitas yang baik. Adapun jumlah karyawan atau pegawai pada CV.Putra Batanghari Jambi pada tahun 2020-2024 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan Pada CV.Putra Batanghari Jambi
Tahun 2020-2024

Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	Perkembangan (%)
2020	51	-
2021	56	9,80
2022	53	(5,36)
2023	59	11,32
2024	60	1,69

Sumber : CV.Putra Batanghari Jambi

Berdasarkan tabel 1.1 jumlah karyawan pada CV.Putra Batanghari Jambi dari tahun 2020-2024 mengalami kenaikan dan penurunan jumlah karyawannya, penurunan jumlah karyawan terjadi pada tahun 2022 sebesar 5,36%, selain itu pada tahun 2024 jumlah karyawan hanya naik sekitar 1,69%.

Salah satu faktor pendorong tinggi atau rendahnya kinerja disuatu perusahaan atau organisasi dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan karyawannya dalam melaksanakan tugasnya, Disiplin merupakan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan. Menurut Niam (2012:142) mengungkapkan bahwa, disiplin adalah kepatuhan untuk melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan seseorang untuk tunduk kepada keputusan, perintah dan peraturan yang berlaku.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi suatu perusahaan

dengan adanya disiplin kerja akan dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga dapat memperoleh hasil yang optimal. Bagi karyawan akan memperoleh Susana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Sikap disiplin pada suatu perusahaan sangat menentukan hasil kinerja karyawan tersebut. Maka untuk mewujudkan tujuan perusahaan, Adapun yang harus dilakukan ialah membangun dan menegakkan kedisiplinan karyawan. Karena kunci dari majunya suatu perusahaan ialah dilihat dari tingkat karyawannya.

Adapun perkembangan kedisiplinan waktu atau kehadiran kerja karyawan CV.Putra Batanghari Jambi ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 2.2
Tabel Daftar Kehadiran Karyawan Pada CV.Putra Batanghari Jambi
Tahun 2020-2024

Tahun	Keadaan			Indisipliner (Kali)						Total Indisipliner (Kali)	Percentase (%)
	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah jam kerja (8 jam)	S	I	C	TM	CP	A		
2020	51	254	2032	28	20	65	19	33	17	182	8,99
2021	56	250	2000	19	23	58	14	30	25	169	8,45
2022	53	251	2008	25	25	49	13	34	11	157	7,81
2023	59	250	2000	21	26	51	17	32	23	170	8,50
2024	60	249	1992	30	23	55	15	37	15	175	8,78

Sumber : CV.Putra Batanghari Jambi

Keterangan :

S : Sakit

I : Izin

C : Cuti

A : Alpa

CP : Cepat Pulang

TM : Telat Masuk

Dari tabel 2.2, dapat dilihat bahwa dalam lima tahun terakhir masih terjadinya ketidak disiplinan karyawan pada CV.Putra Batanghari Jambi, karena dalam lima tahun terakhir tingkat ketidakhadiran karyawan tanpa keterangan cenderung meningkat dan menunjukkan kedisiplin kerja yang belum optimal. Oleh karena itu pemimpin harus lebih memperhatikan apa yang menjadi faktor rendahnya disiplin pada CV.Putra Batanghari Jambi, salah satu faktor yang dapat dilihat yaitu tingkat motivasi karyawan dalam mengerjakan tugasnya.

Karena motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan untuk mencapai. Sedangkan menurut Wardan (2020:109) “Motivasi adalah usaha atau kegiatan manajer untuk dapat menimbulkan atau meningkatkan semangat dan kegairahan kerja dari para pekerja-pekerja atau karyawan-karyawannya”. Motivasi adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan”.

Oleh karena itu CV.Putra Batanghari berusaha untuk memenuhi hak setiap karyawannya dengan tujuan untuk meningkatkan motivasi setiap karyawan, berikut data gaji karyawan pada CV.Putra Batanghari Jambi :

Tabel 3.3
Data Besaran Gaji Karyawan Pada CV.Putra Batanghari Jambi
Tahun 2024

No	Level Jabatan	Gaji Pokok	Bonus
1	Direktur	5.000.000	2.000.000
2	Manajer	3.500.000	1.500.000
3	Staff	2.500.000	1.000.000
4	Produksi	2.000.000	1.000.000

Sumber : CV.Putra Batanghari Jambi

Dilihat dari tabel 3.3, dapat diketahui bahwa gaji pokok dan bonus yang diberikan kepada karyawan yang bekerja pada CV.Putra Batanghari Jambi sesuai dengan jabatan, namun selisih gaji pada setiap jabatan itu hanya sekitar 500.000 ribu per tiap jabatannya, hal ini dapat mempengaruhi tingkat motivasi kerja karyawan tersebut. Ketentuan yang telah dibuat oleh Atasan atau pimpinan CV.Putra Batanghari Jambi akan mempengaruhi bentuk kinerja karyawan, karena salah satu faktor penentu baik dan tingginya kinerja karyawan itu ialah dari cara pimpinan atau atasan memberikan arahan ke bawahannya.

Menurut Fahmi (2017:15), “kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang menguji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan”. Menurut George R. Terry (2018:57) kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri seseorang atau pemimpin, aktivitas mempengaruhi orang-orang untuk bekerja sama secara sadar dalam hubungan tugas, berusaha untuk mencapai tujuan kelompok secara sukarela.

Sedangkan menurut Menurut Bedu dan Djafri (2017:33) kepemimpinan adalah upaya untuk mempengaruhi orang lain dengan memberikan dorongan dan bimbingan dalam bekerja sama untuk mengejar tujuan yang telah disepakati bersama.

Adapun hasil survey awal untuk mengetahui bentuk kepemimpinan yang ada pada CV. Putra Batanghari Jambi melalui penyebaran kuesioner dalam bentuk (*google form*) dapat disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.4
Hasil Survey Awal Kepemimpinan Pada
CV. Putra Batanghari Jambi

NO	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				Jumlah Responden
		Ya	%	Tidak	%	
1.	Pemimpin mampu berkomunikasi dengan baik kepada anggota mengenai strategi yang akan dilakukan	9	60	6	40	15
2.	Pemimpin di tempat saya bekerja selalu memberikan perhatian dan memotivasi karyawannya	8	53,3	7	46,7	15
3.	Pemimpin di tempat saya bekerja selalu peduli terhadap permasalahan yang dihadapi karyawannya dengan memberi arahan yang tepat	3	20	12	80	15
4.	Pemimpin di tempat saya bekerja selalu memberikan penghargaan sesuai dengan pencapaian karyawannya	8	53,3	7	46,7	15
5.	Pemimpin di tempat saya bekerja mampu mengajak karyawannya untuk bekerja dalam tim yang solid dan harmonis	6	40	9	60	15
Rata-rata		6,8%	45,32%	8,2%	54,68%	15

Survey awal dilakukan sebagai awal pengamatan tentang kepemimpinan yang terjadi selama lima tahun terakhir pada CV. Putra Batanghari Jambi dengan 15 orang responden, Pada tabel 4.4 diatas dapat dilihat bahwa lebih banyak responden yang menjawab (Tidak) yaitu sebesar 54,68% dibandingkan responden yang menjawab (Ya) yaitu sebesar 45,32%. Hal ini menunjukkan bahwa persentasi

mengenai kepemimpinan yang ada pada lima tahun terakhir masih dinyatakan kurang baik.

Agar tujuan organisasi bisa tercapai, seorang pemimpin akan memperlihatkan sesuatu contoh yang baik kepada karyawannya, agar nantinya dapat menimbulkan bentuk kepemimpinan yang mampu menjadi sorotan untuk karyawannya. Kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan serta menciptakan karyawan dengan tingkat kinerja yang tinggi.

Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Selain itu menurut Fahmi (2017:188) “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.”

Adapun Data Realisasi Tingkat Kinerja Yang Ada Pada CV.Putra Batanghari Jambi:

Tabel 5.5
Data Program Kerja Pada CV.Putra Batanghari Jambi
Tahun 2020-2024

Tahun	Pasir Halus (m^3)			Batu Coarse (m^3)			Pasir Sedang (m^3)		
	T	R	C(%)	T	R	C(%)	T	R	C(%)
2020	11.000	11.000	100	13.000	12.000	92,31	12.000	12.000	100
2021	12.000	12.000	100	16.000	16.000	100	15.000	15.000	100
2022	13.000	13.000	100	15.000	15.000	100	14.000	12.000	85,71
2023	14.000	14.000	100	18.000	20.000	111,11	17.000	19.000	111,76
2024	16.000	16.000	100	20.000	16.000	80,0	18.000	20.000	111,11

Sumber : CV.Putra Batanghari Jambi

Berdasarkan tabel 5.5, selama lima tahun terakhir adanya target program kerja yang tidak mencapai target seperti pada tahun 2022, pada penjualan pasir sedang tidak mencapai target dan hanya terealisasi sebesar 85,71%, dan satu tahun terakhir yaitu pada taun 2024 adanya penjualan yang tidak mencapai target yaitu penjualan batu coarse hanya terealisasi sekitar 80,0%.

CV.Putra Batanghari Jambi adalah sebuah perusahaan (persero) yang bergerak di bidang jasa pertambangan dan supplier sejak tahun 2013 hingga saat ini. Produk yang dihasilkan ialah pasir halus, pasir sedang, pasir kasar, batu krikil, dan batu split dengan kualitas yang baik. Perusahaan ini diharapkan akan bisa memenuhi kebutuhan yang di inginkan oleh para konsumennya. Penelitian ini dilakukan pada CV. Putra Batanghari Jambi yang berlokasi di Jl.Pelabuhan, Sejinjang, Kecamatan.Jambi Timur, Kabupaten Muaro Jambi, Jambi 36382, pada penelitian ini penulis akan membahas mengenai kinerja karyawan pada CV.Putra Batanghari Jambi dimana dianggap penting untuk memberikan umpan balik kepada para karyawan mengenai pelaksanaan tugasnya, karena dapat dilihat dari pencapaian perkembangan perusahaan menunjukkan adanya penurunan pada realisasi penjualan pada CV.Putra Batanghari Jambi seperti pada tabel diatas.

Berdasarkan uraian dan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk mengkaji dan melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Disiplin, Motivasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV.Putra Batanghari Jambi”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan keterangan di atas maka ada beberapa permasalahan yang akan di kaji pada penelitian ini ,sebagai berikut :

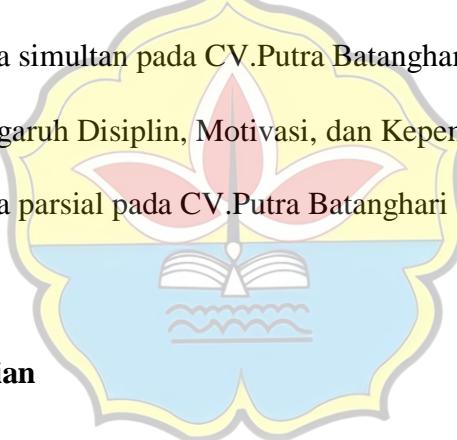
1. Jumlah karyawan pada CV.Putra Batanghari Jambi dalam lima tahun terakhir terjadinya penurunan pada tahun 2022 sebanyak 5,36%
2. Kurangnya disiplin karyawan CV.putra Batanghari Jambi.
3. Relatif rendahnya gaji karyawan pada CV.Putra Batanghari Jambi

4. Belum tercapainya target penjualan pada tahun 2022 dan 2024 pada CV.Putra Batanghari Jambi

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan hal diatas maka yang menjadi focus dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran Disiplin, Motivasi, Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan pada CV.Putra Batanghari Jambi
2. Bagaimana pengaruh Disiplin, Motivasi, dan Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara simultan pada CV.Putra Batanghari Jambi
3. Bagaimana pengaruh Disiplin, Motivasi, dan Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara parsial pada CV.Putra Batanghari



1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan Disiplin, Motivasi, Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan pada CV.Putra Batanghari Jambi
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara simultan pada CV.Putra Batanghari Jambi
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara parsial pada CV.Putra Batanghari Jambi.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Akademis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan masukan serta kontribusi mengenai pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV.Putra Batanghari Jambi.
- b. Untuk akademik penelitian ini mampu menambah wawasan serta pengetahuan ilmu bagi mahasiswa mengenai pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV.Putra Batanghari Jambi.

2. Manfaat Praktis

- a. Dapat menambah wawasan serta pengetahuan maupun pengalaman selama menjalankan studi di Universitas Batanghari Jambi dan sebagai syarat untuk mendapatkan gelar sarjana S1 Ekonomi Manajemen.
- b. Dari hasil penelitian ini diharapkan mampu dijadikan sebagai referensi bagi perusahaan, serta bahan bacaan bagi mahasiswa dan dapat menerapkan ilmu pengetahuan terhadap ilmu Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia.