

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah salah satu elemen yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kemajuan suatu organisasi. Oleh karena itu suatu perusahaan perlu memperlakukan karyawan secara manusiawi yaitu meningkatkan harkat dan martabat, menyediakan sarana dan prasarana yang baik, Memberikan dorongan serta menciptakan peluang untuk pertumbuhan dan perkembangan, agar perusahaan dapat berkembang perlu adanya faktor penunjang. Adanya pihak yang dapat mengontrol dengan baik untuk meningkatkan produktifitas, dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, serta menetapkan indikator pendukung yang harus di terapkan secara tepat. Sebuah perusahaan dapat berhasil tergantung kepada baik buruknya kinerja perusahaan tersebut, sedangkan perusahaan dapat berhasil mencapai tujuan tergantung kepada kinerja karyawannya, oleh karena itu karyawan merupakan penggerak dari sebuah organisasi. Kinerja karyawan dapat dilihat dari beberapa indikator seperti kualitas yang dimiliki karyawan, Jumlah target yang telah diraih, penyelesaian tugas dalam waktu yang tepat, tanggung jawab atas tugas yang diberikan, serta cara karyawan merawat diri mereka sendiri (Bernardin dan Russel) dalam Sutrisno. (2010). Karyawan yang berkinerja tinggi diharapkan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, cekatan, mampu menggunakan segala potensinya

dengan efektif dan efisien. Dengan adanya peningkatan kinerja karyawan, Diharapkan dapat memberikan sumbangan yang konstruktif bagi perusahaan. Beberapa elemen dapat meningkatkan performa karyawan, salah satunya adalah cara memimpin dalam suatu organisasi.

Gaya kepemimpinan suatu organisasi menjadi faktor berhasil atau tidaknya suatu perusahaan. Seorang pemimpin memiliki wewenang untuk memerintah bawahannya (karyawan) untuk mencapai tujuan yang telah disepakati suatu perusahaan. Setiap pemimpin adalah proses untuk memengaruhi aktivitas kelompok yang diorganisir guna mencapai tujuan bersama (Dery Wijaya et al., 2023). Perilaku pemimpin merupakan faktor yang dapat memengaruhi kinerja para karyawannya. Tanpa bantuan dari karyawan seorang pemimpin tidak dapat mencapai tujuan perusahaan seorang diri. Melalui metode kepemimpinan yang efisien, performa petugas dapat ditingkatkan, yang pada gilirannya akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan. (Pangestuti et al., 2023) Sesuai dengan definisi yang telah disebutkan, kepemimpinan merupakan kemampuan untuk menginspirasi orang lain agar dapat berkolaborasi dalam mencapai sasaran. Oleh sebab itu pemimpin berkewajiban mengusahakan supaya karyawannya berprestasi dengan pemberian sebuah motivasi.

Motivasi merupakan kemauan dalam diri yang terarah untuk mencapai tujuan perusahaan. Sikap mental karyawan yang proaktif dan positif terhadap situasi kerja adalah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja optimal. (Anwar Prabu Mangkunegara, 2009:61).Sebuah organisasi

perlu menyediakan pekerjaan yang dapat meningkatkan semangat dalam diri karyawannya seperti memberikan jaminan kesehatan, memberikan kesempatan meningkatkan karir. Saat karyawan merasa kebutuhan dan harapan yang diinginkan terpenuhi maka seorang karyawan akan lebih loyal dan totalitas dalam mengapdikan dirinya terhadap suatu organisasi. Yang menambah semangat kerja sehingga dapat termotivasi untuk bekerja dengan sebaik mungkin. Melalui dorongan semangat, individu melaksanakan kewajiban pekerjaannya dengan optimal, sehingga sasaran perusahaan dapat terwujud (Saleh & Utomo, 2018). Selain itu disiplin kerja menjadi salah satu faktor mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja yang tinggi menunjukkan seberapa banyak tugas yang dimiliki seseorang.. Menurut Siagian (2014), Manajemen berusaha mendorong anggota organisasi untuk mematuhi berbagai peraturan melalui disiplin kerja.

Disiplin kerja merupakan elemen krusial dalam keberhasilan sumber daya manusia; oleh karena itu, Disiplin kerja amat diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak muncul kelalaian yang pada akhirnya berdampak buruk terhadap organisasi. Beberapa penelitian yang mendukung, gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan antara lain : penelitian yang dilakukan oleh. (Kamil Hafidzi et al., 2023) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening” hasilnya Mengindikasikan bahwa remunerasi, pola kepemimpinan, serta atmosfer kerja secara kolektif memberikan dampak positif terhadap performa tenaga kerja.”

Penelitian yang di lakukan oleh (Pracoyo, 2023) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan” hasilnya Menggambarkan bahwa unsur motivasi kerja, balas jasa, serta etos kedisiplinan memiliki dampak yang nyata terhadap performa pegawai. Penelitian yang dilaksanakan oleh (Widayati et al., 2017) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformational, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan“ hasil Temuan riset mengindikasikan bahwa corak kepemimpinan berperan signifikan terhadap unjuk kerja karyawan, sedangkan dorongan kerja tidak memperlihatkan pengaruh yang berarti terhadap capaian tersebut, disisi lain kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (sari et al, 2023) “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan” Hasilnya menunjukkan bahwa secara parsial, pola kepemimpinan memberikan dampak yang berarti terhadap performa tenaga kerja, sementara balas jasa dan dorongan kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap capaian tersebut. Secara serempak, corak kepemimpinan, kompensasi, serta motivasi kerja berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai.

Yang membedakan peneliti ini dengan peneliti terdahulu yaitu Periode, Komponen penelitian, dan Lokasi penelitian.

Sama halnya dengan CV. Berliana Kosmetik di Wonorejo, Lumajang untuk mendapatkan menejemen yang baik dan terstruktur maka perusahaan harus memiliki karyawan yang berkualitas. CV. Berlian Kosmetik merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang kosmetik, memiliki

53 karyawan. Oleh karena itu, perusahaan dapat memberikan layanan terbaik terhadap pelanggannya. Untuk meningkatkan kepuasan pelanggan, perusahaan perlu diperhatikan kinerja dari karyawannya, oleh karena itu sebuah perusahaan sesuai dengan tujuan yang disepakati tergantung dengan karyawan dan pemimpinnya, dan salah satu elemen yang berpengaruh terhadap prestasi pegawai adalah dorongan kerja, cara kepemimpinan, dan ketertiban dalam bekerja.

Tabel 1.1
Data absensi karyawan CV. Berlian Kosmetik (2024)

Bulan	Total karyawan	Total hari kerja	Tidak masuk tanpa izin	Datang terlambat	Total	Presentase (%)
Januari	53	25	13	56	69	5,28%
Februari	53	25	17	40	57	4,30%
Maret	53	25	20	48	68	5,13%
April	53	19	16	59	75	7,44%
Mei	53	27	21	34	55	3,84%
Juni	53	24	9	36	45	3,53%
Juli	53	27	13	57	70	4,89%
Agustus	53	26	16	43	59	4,28%
September	53	24	13	42	55	4,32%
Oktobre	53	27	14	39	53	3,71%

Sumber : CV Berlian Kosmetik, 2025

Berdasarkan data absensi karyawan pada tahun 2024, maka dapat disimpulkan masih banyaknya karyawan yang terlambat bahkan tidak masuk tanpa memberikan keterangan, karyawan yang datang terlambat paling banyak terdapat di bulan Agustus dengan jumlah 59 orang sehingga tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan telat waktu, sedangkan karyawan yang

tidak masuk kerja paling banyak terdapat pada bulan Mei dengan jumlah 21 orang, sehingga pekerjaannya semakin tertunda, yang membuat menurunnya kinerja karyawan dalam perusahaan. Dari fenomena tersebut perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawannya supaya dapat mendukung tujuan dari perusahaan seperti gaya kepemimpinan sebuah perusahaan dan motivasi yang di berikan kepada karyawannya. Pemimpin Perusahaan merupakan orang yang bekerja dengan bantuan karyawannya. Oleh karena itu pemimpin memiliki tanggung jawab karyawannya supaya berprestasi, kemampuan bawahnya untuk mendapatkan prestasi dipengaruhi oleh dorongan motivasi.

Motivasi adalah elemen yang sangat krusial dalam prestasi, di mana motivasi itu sendiri merupakan suatu daya dalam diri individu yang dapat ditumbuhkan secara mandiri atau dipengaruhi oleh berbagai kekuatan eksternal yang dapat memengaruhi kinerjanya. Untuk pengaruh dari luar dapat di pengaruhi oleh pemimpinnya. Pemimpin Perusahaan merupakan orang yang bekerja dengan bantuan karyawannya. CV. Berlian sendiri menerapkan pemberian motivasi terhadap karyawannya melalui pengembangan diri seperti adanya pelatihan dan seminar, untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Merujuk pada konteks yang telah dipaparkan, peneliti merasa tertarik untuk melaksanakan kajian mengenai prestasi pegawai. Untuk judul yang akan diajukan oleh peneliti merupakan **“Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Berlian Kosmetik”**.

1.2. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi permasalahan yang telah diuraikan, maka dalam penelitian ini perlu ditetapkan batasan.

1. Penelitian ini berfokus kepada Sumber Daya Manusia
2. Penelitian ini dilakukan oleh karyawan CV. Berlian Kosmetik
3. Penelitian ini menggunakan tiga variable bebas yaitu Motivasi Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan (X2) dan Disiplin Kerja(X3), Kinerja Karyawan (Y) sebagai variable terikat.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan penelitian tersebut, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini merupakan:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Berlian Kosmetik ?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Berlian Kosmetik ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Berlian Kosmetik ?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin di capai pada penelitian ini diantaranya yaitu :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Berlian Kosmetik
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di CV. Berlian Kosmetik

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Berlian Kosmetik

1.5 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Diharapkan bahwa penelitian ini dapat berfungsi sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya, serta memperluas pemahaman mengenai dampak motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Berlian Kosmetik. Di samping itu, penelitian ini juga berguna bagi peneliti yang mengangkat tema sejenis, sehingga dapat memberikan sumbangsih pada pengembangan manajemen sumber daya manusia..

b. Manfaat Peraktis

1. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengalaman serta memperluas wawasan penulis mengenai pengaruh dorongan kerja, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap performa karyawan.

2. Bagi CV. Berlian Kosmetik

Temuan dari kajian ini diharapkan dapat berfungsi sebagai saran yang bermanfaat untuk memperbaiki prestasi pegawai di CV. Berlian Kosmetik

3. Bagi Penulis Selanjutnya

Untuk menambah pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia tentang pengaruh motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karya