

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada jaman saat ini pentingnya peran sumber daya manusia dalam melaksanakan dan mencapai tujuan bisnis, manajemen bisnis harus memperhatikan sejumlah faktor diantaranya pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja. Sumber daya manusia akan berpengaruh terhadap kinerja apabila pengembangan sumber daya manusia dilaksanakan secara sistematis, artinya adanya upaya untuk memaksimalkan potensi karyawan di dalam organisasi mencurahkan waktu, biaya, dan pemikiran untuk meningkatkan kompetensi penting yang dimiliki oleh para karyawan (Cresna, 2021). Dalam meningkatkan kinerja pegawainya, gaya kepemimpinan sangatlah berpengaruh dalam proses mengontrol, mengevaluasi dan mengambil keputusan untuk memastikan bahwa kegiatan itu dilaksanakan sebagaimana yang telah direncanakan perusahaan. Ada juga faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di sebuah perusahaan adalah faktor disiplin kerja dan faktor pengawasan.

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu (Budiyanto & Mochklas, 2020). Kinerja bisa menjadi sarana bagi suatu perusahaan untuk mengukur kemampuan para karyawan yang ada dalam suatu perusahaan. Karyawan harus dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan karyawan perlu diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Gaya kepemimpinan merupakan suatu proses yang kompleks dimana seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya dalam melaksanakan dan mencapai visi, misi, dan tugas, atau objektif-objektif yang dengan itu membawa organisasi menjadi lebih maju dan bersatu (Daryoto Mulyadi Candra, 2024). Gaya kepemimpinan juga merupakan proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada bawahannya dalam upaya mencapai tujuan

perusahaan. Sebagai proses, gaya kepemimpinan difokuskan kepada apa yang dilakukan oleh para pemimpin, yaitu proses dimana para pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas tujuan perusahaan bagi para karyawan, bawahan, atau yang dipimpinnya, memotivasi mereka untuk mencapai tujuan tersebut, serta membantu menciptakan budaya produktif dalam perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan (Hakim, 2023) dan (Kusdianto, 2022). (Abdurokhim, 2020) menyatakan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan. Sedangkan menurut (Sari & Martha, 2022) gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan berpengaruh negatif dan tidak signifikan.

Selanjutnya terdapat faktor pengawasan adalah proses pengamatan seluruh aktivitas dalam kantor guna menjamin seluruh aktivitas tersebut berjalan sesuai dengan yang diharapkan (Afrina, 2023). Pengawasan secara umum dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi. Melalui pengawasan, pimpinan dapat mengetahui sejauh mana pelaksanaan tugas telah sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Selain itu, pengawasan juga memungkinkan organisasi untuk segera mengambil tindakan korektif apabila ditemukan penyimpangan dalam proses kerja.

Berdasarkan hasil penelitian Pengawasan terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan (Kurniasari Rani & Rosdiana, 2023) dan (Nugraha & Heliyani, 2022). Sedangkan hasil dari penelitian (Dwi, 2024) Pengawasan Kerja terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil dari (Kanety, 2021) Pengawasan terhadap kinerja karyawan berpengaruh negatif dan tidak signifikan.

Faktor selanjutnya ada Disiplin merupakan fungsi yang sangat penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal (Pranitasari & Khotimah, 2021). Disiplin mencerminkan tanggung jawab individu terhadap tugas dan kewajibannya

dalam organisasi. Dengan tingkat disiplin yang tinggi, pegawai akan bekerja secara konsisten, tepat waktu, dan sesuai prosedur. Hal ini secara langsung berdampak pada peningkatan efisiensi serta pencapaian target organisasi secara menyeluruh.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Dewi, 2023) dan (Susanti & Aesah, 2022) Disiplin Kerja terdapat pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan (Farid, 2022) dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Berbeda juga dengan penelitian yang dilakukan (Hidayat, 2020) yaitu Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh negatif dan tidak signifikan.

Objek penelitian ini pada PT. Jingga Syrup, sebuah usaha kecil yang kini menjadi sebuah pabrik atau supplier di Kota Malang. Yang dimana perusahaan tersebut menghasilkan sebuah produk berupa sirup, yang mana produk tersebut sangat dibutuhkan diberbagai restoran maupun cafe, untuk menambah cita rasa sebuah minuman. Namun, belakangan ini, kinerja karyawan perusahaan tersebut tidak optimal dalam mencapai target perusahaan, diiringi dengan sikap pemimpin dalam mengawasi kinerja karyawannya, dan masalah disiplin kerja seperti keterlambatan dalam menyelesaikan tugas, ketidakhadiran yang tinggi, dan absensi yang tinggi.

Berdasarkan latar belakang diatas, pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sebab dari itu, penulis tertarik untuk meneliti kembali tentang, **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Jingga Syrup”**

1.2 Rumusan Masalah

Adapun masalah yang akan diselesaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ?

2. Apakah Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ?
3. Apakah Displin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang diinginkan pada penelitian ini adalah untuk menganalisis, mengetahui dan membuktikan apakah ada pengaruh :

1. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam memperluas pengetahuan dibidang sumber daya manusia di sebuah perusahaan yang terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terhadap perusahaan PT. Jingga Syrup Malang.
- b. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terhadap perusahaan PT. Jingga Syrup dengan menggunakan sudut pandang yang berbeda.

2. Manfaat Prkatis

- a. Bagi peneliti
 Penelitian ini merupakan kesempatan untuk menambah pengalaman dan pengetahuan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terhadap PT. Jingga Syrup serta sebagai sarana untuk mengamalkan ilmu di bidang sumber daya manusia.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja dalam memprediksi kinerja karyawan, sehingga dapat dijadikan pertimbangan dalam menentukan kebijakan yang lebih baik manajemen kinerja karyawan di masa yang akan datang.

c. Bagi STIE Malangkucecwara

Penelitian ini memberikan kajian yang menarik dan menambah wawasan bagi para pembaca khususnya mahasiswa/mahasiswi STIE Malangkucecwara dan dapat digunakan referensi perpustakaan STIE Malangkucecwara serta perbandingan bagi kajian ilmu dimasa sekarang.

