

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah salah satu bagian penting dalam jalannya sebuah organisasi atau bisnis karena tanpa sumber daya manusia organisasi atau bisnis tidak akan berjalan dengan baik dan lancar. Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam setiap organisasi. Setiap bisnis atau organisasi ingin memiliki anggota yang berkualitas. Artinya keberhasilan perusahaan bergantung pada kinerja karyawannya. Aktivitas perusahaan dapat berjalan dengan baik jika kinerja karyawannya sesuai dengan visi misi perusahaan. perusahaan harus mendorong pegawai untuk dapat bekerja dengan maksimal. Jika karyawan bisa bekerja dengan maksimal, maka tujuan yang disepakati akan lebih optimal, di era sekarang perusahaan harus bisa menyesuaikan dengan perkembangan jaman agar terus bisa berinovasi dan beradaptasi.

Keterlibatan karyawan dalam kegiatan perusahaan akan menentukan masa depan perusahaan, memiliki karyawan yang berkemampuan dan berpengetahuan yang baik adalah harapan setiap perusahaan agar kegiatan perusahaan dapat berjalan seoptimal mungkin. Karena karyawan memegang peran strategis, perencana, dan pelaku untuk membuat perusahaan mencapai tujuannya. Perusahaan akan berharap tujuan organisasi akan tercapai dengan

meningkatkan kinerja karyawannya.

Organisasi yang berjalan optimal adalah anggota yang bisa membuat suasana bekerja, dimana pegawai bukan hanya menjalankan pekerjaan yang diberikan tapi juga menjadikan pegawai bertanggungjawab juga. Bertindak dan berpikir dengan ide yang lebih kreatif untuk mencapai tujuan. Dalam pernyataan ini menempatkan pegawai sebagai unsur penting untuk mencapai tujuan organisasi yang dijelaskan Mukminin Dkk (2019:4)

Pemimpin adalah seseorang yang mengarahkan atau upaya untuk mempengaruhi manusia. Oleh karena itu, kepemimpinan harus memiliki keahlian dalam mempengaruhi manusia untuk menjalankan sesuatu, dibutuhkan gaya kepemimpinan yang sesuai untuk lingkungan organisasi. Pemimpin bisa efektif atau tidak efektif dalam situasi tertentu, untuk meningkatkan efektivitas dibutuhkan gaya kepemimpinan yang sesuai. Menurut Badu Dkk (2017:34) ada tiga gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan autokratis, gaya kepemimpinan demokratis, gaya kepemimpinan *Laissez-Faire* (Kendali Bebas).

Gaya Kepemimpinan saat ini di PT DPM Gadai sejahtera adalah kepemimpinan demokratis pendapat satu sama lainnya sangat penting untuk mencapai kesepakatan bersama, kepemimpinan yang baik sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi, seorang pemimpin harus mengarahkan, membimbing, membina bawahannya.

Seorang pemimpin memiliki tanggung jawab pada setiap keputusannya

tidak goyah dalam mengambil tindakan karena memiliki kepercayaan pada diri sendiri, harus bisa menjadi pondasi bagi perusahaan memiliki kepercayaan pada orang lain, diperlukannya pengetahuan dan arti dari setiap tindakannya agar meyakinkan orang lain untuk membangun perusahaan bersama, karena keputusannya adalah langkah kemana perusahaan dibawa.

Pemimpin harus bisa menempatkan tindakan sesuai situasi, menentukan gaya kepemimpinan yang tepat diperlukan demi menunjang kegiatan perusahaan, jika ada kesalahan pada perintah akibatnya kegiatan organisasi tidak akan berjalan dengan sesuai harapan, karena itu pemimpin harus bisa melakukan pendekatan terhadap ruang lingkup kerjanya memahami dan gaya kepemimpinan apa yang sesuai dengan lingkungan organisasinya.

Gaya kepemimpinan sangat berpengaruh karena menuntun, mengarahkan, memberi perintah untuk karyawannya selalu berada dalam arahan perusahaan, mengikuti koridor sop perusahaan, apakah gaya kepemimpinan tersebut disukai atau tidak, karena gaya kepemimpinan membawa kearah yang lebih baik atau malah membuat perusahaan keluar dari koridor sop perusahaan.

Pemimpin mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan perusahaan dan menyediakan pengarahan dukungan untuk memastikan bahwa tujuan mereka sesuai dengan tujuan kelompok. Di era global sekarang dibutuhkan kepemimpinan yang bisa berpikir luas karena harapan perusahaan ada ditangannya, arahan yang diberikan akan sangat berpengaruh untuk

perusahaan.

Pemimpin harus bisa menempatkan sesuatu dengan tepat memilih yang baik untuk perusahaan atau sesuatu yang akan menghambat jalannya perusahaan, karena itu pemimpin harus bisa membaca situasi baik jalannya perusahaan maupun lingkungan perusahaan, perlunya kenyamanan karyawan saat bekerja berpengaruh pada hasil akhir dari pekerjaan tersebut.

Pendidikan sangat penting bagi sumber daya manusia, pendidikan sebagai dasar acuan pengetahuan seorang karyawan terhadap tugasnya, pendidikan tidak hanya berlangsung didalam sekolah tapi juga lingkungan. Melalui pendidikan manusia dapat berpikir dan berperilaku sesuai dengan hukum dan adat. Latar belakang pendidikan sangat berpengaruh terhadap pekerjaannya yang sedang dijalani untuk tidak adanya keraguan dan masalah saat berlangsungnya kegiatan perusahaan, penyeleksian diawal untuk merekrut karyawan harus dilakukan karena untuk menyesuaikan dan menempatkan karyawan diposisi yang tepat sesuai dengan kriteria penempatan.

Disaat perekrutan dibutuhkan pendidikan yang sesuai dengan tugas yang akan dikerjakan untuk memberikan hasil yang optimal sehingga PT DPM Gadai Sejahtera harus merekrut dengan latar belakang pendidikan yang mendukung agar kedepannya tidak terjadi permasalahan dan keraguan.

Karena pendidikan sangat penting untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, pendidikan menjadi pintu masuk utama untuk memaksimalkan potensi manusia. Pendidikan penting untuk menggali

potensi manusia agar menjadi manusia yang mandiri, cakap, berilmu, dan kreatif sehingga bisa berkontribusi dimasyarakat, bangsa dan negara. Oleh karena itu dibutuhkan persiapan untuk peserta didik seperti yang disebutkan dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 4 Tahun 2022 tentang perubahan Atas PP Nomor 57 Tahun 2021 tentang Standar Pendidikan, peserta didik dipersiapkan untuk bergabung dengan masyarakat sebagai anggota yang beriman, bertakwa, dan berakhlak mulia. Mereka juga ditanamkan nilai-nilai Pancasila dan diberikan keterampilan literasi dan numerasi yang diperlukan untuk mengikuti pendidikan lebih lanjut.

Menjalankan suatu kegiatan perlu adanya tingkatan pendidikan untuk menyesuaikan apa yang dikerjakan oleh karyawan, sehingga bisa memberikan kemampuan yang terbaik dalam menjalankan kegiatan tersebut, dengan tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan akan memahai jika terjadi kesalahan dalam tugasnya, yang akan ditanggungjawabkan oleh karyawan tersebut. Didalam perusahaan baik kualitas kerja yang dihasilkannya karena perusahaan mempercayakan tugas yang akan ditanggungjawabkan oleh karyawan tersebut.

Selanjutnya data rekapitulasi latar belakang Pendidikan karyawan PT DPM Gadai Sejahtera, sebagai berikut:

Tabel 1
Rekapitulasi Latar Belakang Pendidikan Karyawan PT DPM Gadai Sejahtera Juni Tahun 2022

Latar Belakang Pendidikan	SMA	D1	D2	D3	S1	TOTAL
Jumlah Pegawai	42	1	-	1	6	50

Sumber: HRD PT DPM Gadai Sejahtera

Berdasarkan data diatas menunjukkan pendidikan terakhir karyawan SMA sejumlah 42 orang, Diploma 1 sejumlah 1 orang, dilanjutkan D3 dengan sejumlah 1 orang, terakhir S1 sejumlah 6 orang.

Disiplin tempat kerja adalah salah satu yang berdampak pada seberapa baik kinerja karyawan untuk menjaga keberlanjutan, karyawan harus mematuhi standar tertulis dan tidak tertulis serta norma sosial yang berlaku. Karena kedisiplinan karyawan, kegiatan perusahaan dilakukan secara terorganisir, yang bermanfaat bagi kelancaran bisnis. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan, semakin tinggi pula kinerjanya. kedisiplinan diperlukan untuk berjalannya kegiatan perusahaan dengan baik agar sesuai jam dan tepat pada waktunya satu keterlambatan akan menghambat jalannya kegiatan. Setiap hari Senin, perusahaan telah menetapkan jam kerja dan briefing kepatuhan waktu kedatangan yang ketat diperlukan untuk menghindari menghambat operasi.

Untuk mewujudkan karyawan yang disiplin dibutuhkan kerjasama antara karyawan dan perusahaan, karena yang terpenting adalah kemauan individu untuk berubah. Karyawan yang mau berubah dengan lebih disiplin akan membawa perubahan pada perusahaan. Perhatian yang dijalankan perusahaan akan meningkatkan kedisiplinan karyawan secara berkala. Perubahan karyawan dalam diri diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan, kedisiplinan yang berkelanjutan akan dengan sendirinya membentuk kebiasaan didalam tim maupun individu.

Busro (2017:331) Manullang menjelaskan semangat kerja seorang

karyawan dapat dilihat dari disiplinnya yang tinggi, karena seseorang yang mempunyai disiplin tinggi akan bersemangat ketika bekerja, orang yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan rajin bekerja dan memiliki kesadaran untuk mematuhi peraturan - peraturan perusahaan.

Berikut rekapitulasi absensi di PT DPM Gadai Sejahtera pada tahun 2021.

Tabel 2
Rekapitulasi Kehadiran dan Keterlambatan Karyawan PT DPM
Gadai Sejahtera Tahun 2021

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah hari kerja	Persentase Keterlambatan	Persentase Kehadiran
Januari	11	26	6.64%	89.86%
Februari	12	26	9.94%	80.77%
Maret	13	26	9.17%	97.34%
April	13	26	6.51%	91.72%
Mei	13	26	3.85%	73.96%
Juni	13	26	7.10%	79.88%
Juli	11	26	6.99%	75.52%
Agustus	14	26	8.52%	74.18%
September	14	26	3.57%	93.68%
Oktober	13	26	6.80%	93.49%
Desember	14	26	7.14%	93.41%

Sumber: HRD PT DPM Gadai Sejahtera

Berdasarkan data dari absensi PT DPM Gadai Sejahtera diatas menunjukkan penurunan dalam presentase kehadiran karyawan pada tahun 2021. Dapat di lihat dari data pada bulan April 2021 kehadiran karyawan sebesar 91.72% dan pada bulan Mei 2021 sebesar 73.96%, yang berarti terjadi penurunan kehadiran karyawan sebesar 17.76%.

Persentase keterlambatan karyawan pada tahun 2021. Dapat dilihat dari

data pada bulan September 2021 sebesar 3.57%, mengalami peningkatan pada bulan Oktober 2021 sebesar 6.80% dan pada bulan Desember 2021 sebesar 7.14%.

Tingginya tingkat keterlambatan dan kemangkiran mengurangi jumlah jam kerja yang dapat menyelesaikan pekerjaan karyawan tersebut, sehingga pekerjaan tidak diselesaikan secara efektif. Rendahnya tingkat disiplin membuat pekerjaan sering terhambat.

Tabel 3
Penilaian Kinerja Karyawan PT DPM Gadai Sejahtera Tahun 2021

Breakdown Category	Initial	Score	Presentasi
Kebijakan Produk	KP	0.00	0%
Operasional	OP	18.00	72%
<i>Appraisal</i>	AP	3.00	12%
Bisnis	BS	4.00	16%
		16.00	100%

<i>Score</i>	25
<i>Based On Score</i>	100
NILAI	75

Nilai	Score
<i>Acceptable</i>	90-100
<i>Good</i>	79 - 89
<i>Need Improvement</i>	61 - 78
<i>Unsatisfactory</i>	< 60

Sumber: HRD PT DPM Gadai Sejahtera

Berdasarkan data dari hasil penilaian karyawan disalah satu unit dapat dilihat kinerja karyawan mendapatkan nilai 75 yang berarti butuhnya

pembenahan dalam unit tersebut, dibutuhkannya struktur yang rapi dalam mengerjakan operasional.

Kinerja merupakan awal dari untuk mencapai kegiatan, karena kinerja adalah hasil dari apa yang dikerjakan didalam organisasi, orang-orang membawa hasil akhir dari kinerjanya berdasarkan standar yang telah disepakati Bersama pendapat tersebut oleh Rivai dikutip dalam Lian (2017:88). Sikap karyawan menentukan kinerja mereka, bukan produk atau hasil kerja mereka.

Dikutip dalam buku Lian (2017:89) Istilah "kinerja" merupakan terjemahan dari *performance* yang sering diartikan oleh para cendekiawan sebagai penampilan, unjuk kerja atau prestasi. Dalam kamus Illustrated Oxford Diktionary, istilah ini menunjukkan "*the execution or fulfillment of duty*" (pelaksanaan atau pencapaian dari suatu tugas) atau "*a person's achievement under test condition etc*", yaitu pencapaian hasil dari seseorang ketika diuji dan sebagainya. Dalam studi Administrasi Publik, kinerja mulai dituntut untuk diukur sejak Woodrow Willson menekankan efisiensi dalam desain *system* administrasi dan sejak F.W. Taylor mendorong pegawai bekerja efisien. Dalam praktek pengukuran kinerja seringkali dikembangkan secara ekstensif, intensif dan eksternal. Pengembangan kinerja secara eksternal mengandung maksud bahwa lebih banyak bidang kerja yang diikutsertakan dalam pengukuran kinerja. Pengembangan kinerja secara intensif dimaksud bahwa lebih banyak fungsi yang diikutsertakan dalam pengukuran kinerja, sedangkan pengembangan secara eksternal diartikan

lebih banyak pihak luar yang diperhitungkan dalam pengukuran kinerja.

Kinerja institusi berkenaan dengan sampai seberapa jauh suatu institusi telah melaksanakan semua kegiatan pokok sehingga mencapai misi atau visi institusi, sedangkan kinerja program atau kebijakan berkenaan dengan sampai seberapa jauh kegiatan–kegiatan dalam program atau kebijakan telah dilaksanakan sehingga dapat mencapai tujuan program atau kebijakan tersebut.

Konsep kinerja yang digunakan PT DPM Gadai Sejahtera mengukur dari kualitas pelayanan dan penyampaian laporan, kuantitas produk yang dijual, ketepatan kedatangan waktu dan kerja sama team dalam setiap unit atau cabang. Perusahaan terus berupaya melakukan peningkatan kinerja karyawan.

Untuk mewujudkan kinerja yang diharapkan dibutuhkan kepemimpinan yang tegas dalam mengorganisir setiap jalannya perusahaan, setiap bagian dari perusahaan bisa memberikan pendapat untuk memajukan PT DPM Gadai Sejahtera. Bimbingan yang mengarahakan para karyawan dibutuhkan agar bisa meminimalisir kesalahan.

Kemampuan karyawan PT DPM Gadai Sejahtera dibutuhkan untuk memenuhi tugas, dengan pengetahuan yang dimiliki dari pendidikannya akan memudahkan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan meminimalisir kesalahan.

Disiplin kerja dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja agar kerja sama kelompok maupun individu bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan apa

yang diharapkan dan tujuan perusahaan terpenuhi.

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik melakukan penelitian kemudian akan dituangkan dalam bentuk tulisan ilmiah (skripsi) yang berjudul “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS, LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PT DPM GADAI SEJAHTERA.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan observasi, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kurangnya ketegasan dalam memimpin di PT DPM Gadai Sejahtera.
2. Kurangnya arahan dan penjelasan dalam memberikan perintah di PT DPM Gadai Sejahtera.
3. Kurangnya pengetahuan pegawai terhadap tugas pekerjaan yang diberikan di PT DPM Gadai Sejahtera.
4. Kemampuan pegawai yang kurang dalam mengatasi masalah pekerjaan di PT DPM Gadai Sejahtera.
5. Kurangnya rasa tanggungjawab pegawai dalam melaksanakan tugas di PT DPM Gadai Sejahtera.
6. Kurangnya disiplin beberapa pegawai dalam hal waktu jam kerja di PT DPM Gadai Sejahtera.
7. Kurangnya inisiatif dalam bekerja di PT DPM Gadai Sejahtera.
8. Menurunnya kinerja pegawai di PT DPM Gadai Sejahtera.
9. Kurangnya kerja sama di PT DPM Gadai Sejahtera.

10. Rendahnya keinginan pegawai untuk berkembang di PT DPM Gadai Sejahtera.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, masalah kinerja karyawan yang bekerja di PT DPM Gadai sejahtera disebabkan oleh faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Pusparani (2021:535) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu sikap dan mental (disiplin kerja), penguasaan dan pemahaman pendidikan (latar belakang pendidikan), manajemen kepemimpinan yaitu gaya otokratis, kepemimpinan demokratis, dan kepemimpinan yang bebas, dan gaji. Namun dari beberapa identifikasi masalah tersebut maka dalam hal ini permasalahan yang diteliti perlu dibatasi. Pembatasan masalah ini bertujuan untuk memfokuskan perhatian pada penelitian dengan memperoleh kesimpulan yang benar dan mendalam pada aspek yang diteliti, serta agar penelitian ini berjalan dengan baik, efisien dan efektif, maka peneliti membatasi masalah pada pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, latar belakang pendidikan, dan disiplin kerja sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT DPM Gadai Sejahtera?

2. Apakah latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT DPM Gadai Sejahtera?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT DPM Gadai Sejahtera?
4. Apakah gaya kepemimpinan demokratis, latar belakang pendidikan, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT DPM Gadai Sejahtera?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari permasalahan diatas, peneliti dapat membuat tujuan dari penelitian yang di lakukan ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT DPM Gadai Sejahtera.
2. Untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT DPM Gadai Sejahtera.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT DPM Gadai Sejahtera.
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, latar belakang pendidikan, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT DPM Gadai Sejahtera.

F. Kegunaan Penelitian

1. Manfaat Bagi Peneliti, agar dapat memberikan pengalaman serta dapat meningkatkan wawasan pengetahuan dalam menghadapi suatu masalah gaya kepemimpinan demokratis, latar belakang pendidikan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT DPM Gadai Sejahtera.
2. Manfaat Bagi Perusahaan, khususnya dalam pengelolaan SDM dan segala kebijakan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan demokratis, latar belakang pendidikan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT DPM Gadai Sejahtera, dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi perusahaan.
3. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya, penelitian ini dimaksudkan untuk menjadi sumber bagi pembaca untuk digunakan dalam penelitian mereka sendiri dan sebagai panduan studi.

G. Sistematika Penelitian

Untuk memudahkan dan mengetahui alur penulisan skripsi ini, maka akan diberikan gambaran mengenai isi skripsi sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini peneliti menguraikan latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini peneliti menjelaskan pengungkapan kajian

literatur mengenai variabel gaya kepemimpinan demokratis, latar belakang pendidikan, disiplin kerja, dan kinerja, kerangka pemikiran, penelitian terdahulu, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini peneliti menguraikan tentang metode penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian, operasional variabel, jenis dan sumber data, serta metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai gambaran umum objek penelitian, profil responden, hasil uji validitas, hasil uji reliabilitas, distribusi frekuensi jawaban responden, hasil uji asumsi klasik, hasil uji regresi linier berganda, uji hipotesis, hasil koefisien determinasi dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab terakhir dari penyusunan skripsi ini dan peneliti menyimpulkan mengenai apa yang ditemukan selama penelitian yang tercermin pada bab sebelumnya, berdasarkan kesimpulan tersebut, maka peneliti memberikan saran-saran yang dapat menjadi masukan yang mungkin bermanfaat bagi Universitas Binaniaga Indonesia.

