

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perusahaan menghadapi persaingan yang semakin ketat persaingan berarti bahwa perusahaan dapat berperilaku dan bertindak cepat dalam persaingan. Meningkatnya persaingan didunia bisnis memaksa perusahaan untuk mengungguli karyawan, dengan sumber daya manusia menjadi pemain utama dalam kegiatan organisasi.(Sulasri & Suhardi, 2017:1)

*Job description* merupakan peranan penting untuk paparan pekerjaan pada suatu sistematis tentang wewenang dan tanggung jawab suatu kedudukan tertentu.Kaitan antara pangkatkhusus dan pangkat lainnya dilingkup pekerjaannya sertapengaruh dari luar terhadap organisasi untuk mencapai tujuan kerja.Seringkali pemahaman tentang uraian pekerjaan dan bantuan yang diharapkan dari posisi tersebut.tidak diperhatikan oleh jaringan manapun baik jabatan pemerintah dan swasta sehingga kita melihat pekerjaan yang tidak terorganisasi, pekerjaan rutin diabaikan dan karyawan kurang bertanggung jawab atas pekerjaan karena tidak mengerti apa fungsi deskripsi tugas yang harus dilaksanakan dan bertanggung jawab (Mauliadiani, Siahaan, & Harahap, 2019:479).

Disiplin adalah bagian penting dari organisasi, terutama untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga mereka dapat mendisiplinkan diri mereka baik secara individu atau sebagai tim selama fase melakukan pekerjaan. Disiplin yang

bermanfaat untuk melatih karyawan untuk mematuhi aturan prosedural dan kebijakan yang ada sehingga mereka dapat bekerja dengan baik. Disiplin adalah sikap menghargai tugas yang diberikan kepada mereka dan kepatuhan terhadap peraturan baik yang tertulis maupun tidak, karyawan penggunaan disiplin absensi memiliki dampak besar pada kinerja karyawan dengan bekerja dalam disiplin yang tidak ada yang memberikan kemampuan pada karyawan untuk absen (Tamba, Pio, & Sambul, 2018:35).

Manajemen sangat penting dalam mengatur kinerja dan bertanggung jawab untuk semua jenis kegiatan yang dilakukan oleh organisasi perusahaan. Eksekutif memberikan inspirasi memotivasi mereka yang memengaruhi pekerjaan karyawan, memengaruhi sikap karyawan ingin bekerja bersama dan bekerja secara baik untuk mencapai target perusahaan. Dalam keadaan dan kondisi yang diberikan karyawan akan dapat merasa nyaman dan bekerja dalam suasana hati yang baik. (Sabaruddin & Marissa, 2018:12)

Kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan merupakan kualitas yang diraih oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tanggung jawab yang diberikan tidak terlepas pada pengaruh yang terdapat didalam maupun diluar perusahaan, dapat melihat faktor perusahaan yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya *Job description*, disiplin dan kepemimpinan. Kinerja karyawan dapat menurun dikarenakan kurangnya *Job description*, disiplin dan kepemimpinan dapat dilihat dari dua faktor yang berhubungan dengan eksternal dan internal. Faktor eksternal ialah pengawasan yang kurang oleh atasan langsung kepada bawahannya, sedangkan faktor internal berupa pemberian *job description*

kerja yang melebihi dari satu jabatan sehingga dimana jabatan marketing digabungkan pada pengurusan pengiriman barang dimana marketing kurang memaksimalkan penjualan. Kurangnya kesadaran terhadap kehadiran yang membuat kinerja menurun. Hasil dari prestasi kerja kinerja karyawan yang dilihat dari nilai dari kualitas dan kuantitas karyawan yang merupakan dari Kinerja karyawan. (Rukhayat,2018:18).

PT Kinco Prima merupakan suatu perusahaan yang sudah berdiri dari tahun 2008 dan PT Kinco Prima merupakan distributor tunggal yang sedang bergerak dalam bidang bahan bangunan semen di kota Batam dan perusahaan industri ini merupakan perusahaan yang cukup terkenal di kota Batam. Berikut adalah data kehadiran PT Kinco Prima.

**Tabel 1. 1 Daftar Kehadiran Karyawan PT Kinco Prima Batam Tahun 2019**

Bulan	Jumlah karyawan	ketidak hadiran karyawan			Persentase Kehadiran	Persentase tidak hadiran
		Sakit	Izin	Alpa		
Januari	107	3	5	2	90,65 %	9,35 %
Febuari	107	3	11	3	84,11 %	15,89 %
Maret	107	5	5	3	87,85 %	12,15 %
April	107	2	7	2	89,71 %	10,29 %
Mei	107	5	5	3	87,85 %	12,15 %
Juni	107	2	16	4	79,43 %	20,57 %
Jumlah	107	20	49	17	86,6%	13,4 %

**Sumber : PT Kinco Prima, 2019**

Berdasarkan data jumlah karyawan di PT Kinco Prima yang diperoleh dari HRD adalah 107 karyawan. Kehadiran karyawan yang diperoleh bulan Januari sebesar 90,65 persen, Februari 84,11 persen, Maret 87,71 persen, April 89,71 persen, Mei 87,85 dan Juni 79,43 persen. Jumlah kehadiran karyawan masuk setiap bulannya naik turun, dimana tingkat ketidakhadiran karyawan di bulan Juni

sangatlah tinggi dan menurunnya tingkat karyawan yang tidak masuk membuat tingkat kinerja karyawan menurun. Dikarenakan masi rendahnya kesadaran dari karyawan pekerjaannya, karyawan yang rajin memulai kerja denga waktu yang sudah ditentukan perusahaan hal ini mendapatkan hal positif tentang kedisiplinan. Berikut adalah data penjualan PT Kinco Prima.

**Tabel 1. 2 Daftar Penjualan PT Kinco Prima Batam Tahun 2019**

No	Bulan	Target ( Ton )	Pencapaian ( Ton)	Persentase
1	Januari	5000	4828,92	96%
2	Febuari	5000	4000,8	81%
3	Maret	5200	4664,92	89%
4	April	5400	4864,92	90%
5	Mei	5100	4490,5	88%
6	Juni	5000	3880,22	77%

**Sumber : PT Kinco Prima 2019**

Berdasarkan Tabel 1.2 dilihat bahwa tingkat penjualan di bulan januari sampai juni terjadinya kenaikan dan penurunan penjualan yang disebabkan kurangnya tingkat kehadiran karyawan yang membuat penjualan tidak maksimal pada bulan juni terjadi penurunan penjualan yang sangat jauh. Dimana pimpinan dapat mengetahui bahwa kinerja karyawan sedang menurun atau meningkat dan apa bila dalam kondisi penjualan menurun pimpinan dapat memberikan teguran kepada karyawan dalam kedisiplinan kerja. Melalui penelitian berkeinginan untuk mengangkat topik dengan judul "PENGARUH JOB DESCRIPTION, DISIPLIN

DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KINCO PRIMA".

### **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat didefinisikan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Pemberian *job description* yang berlebihan.
2. Kurangnya kehadiran karyawan ke kantor.
3. Kurangnya pengawasan yang dilakukan atasan terhadap kinerja karyawan dalam proses pelaksanaan kerja karyawan
4. Kinerja karyawan cenderung mengalami penurunan pada penjualan.

### **1.3. Batasan masalah**

Agar penelitian dapat dilakukan dengan cara yang lebih fokus, lebih sempurna dan lebih menyeluruh, penulis percaya bahwa pertanyaan penelitian yang sudah diajukan harus terbatas pada variabel. Oleh karena itu penulis membatasi diri pada:

1. *Job Description* (X1) dibatasi dalam hal : Pemberian *Job description* yang tidak sesuai
2. Disiplin (X2) dibatasi dalam hal : Absensi kehadiran karyawan
3. Kepemimpinan (X3) dibatasi dalam hal : Kurangnya komunikasi antara pimpinan dengan karyawan.
4. Kinerja karyawan (Y) dibatasi dalam hal : Laporan bulanan dari kerjaan.

#### 1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, penulisan merasa untuk meneliti lebih dalam terhadap masalah tersebut. Rumusan masalah penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Apakah *job description* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Kinco Prima?
2. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Kinco Prima?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Kinco Prima?
4. Apakah *job Description*, disiplin dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap karyawan PT Kinco Prima?

#### 1.5. Tujuan Penelitian

Pendalaman ini memiliki tujuan yang dapat dijadikan berdasarkan rumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Menganalisa pengaruh antaran *job description* terhadap kinerja karyawan pada PT Kinco Prima.
2. Menganalisa pengaruh..antara disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Kinco Prima.
3. Menganalisa pengaruh..antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Kinco Prima.
4. Untuk menganalisa pengaruh antara *job description*, disiplin dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Kinco Prima.

## **1.6. Manfaat Penelitian**

Penelitian yang telah dilakukan tentu akan memberikan hasil positif bagi semua yang terlibat. Keuntungan melakukan penelitian ini dapat diturunkan dari dua aspek

### **1.6.1. Manfaat Secara Teoritis**

#### a. Bagi Universitas

Pengamatan dapat digunakan sebagai bahan bacaan perpustakaan dan referensi tambahan dari buku-buku yang ada serta bahan informasi untuk bahan penelitian yang sama.

#### b. Bagi Peneliti

Untuk mendukung teori yang telah didapatkan oleh peneliti dan untuk mendukung penelitian yang sebelumnya mengenai variabel yang diteliti, dan diharapkan segala hasil yang ada ini dapat berkontribusi terhadap pendidikan.

### **1.6.2. Manfaat secara Praktis**

#### a. Bagi Perusahaan

Saran untuk menyelesaikan masalah disiplin perusahaan sehingga karyawan dapat mendukung kebijakan dan tujuan perusahaan.

#### b. Bagi akademis

Hasil observasi yang dilakukan diharapkan dapat dijadikan bahan tambahan perbendaharaan Universitas Putra Batam dan dapat dijadikan pertimbangan untuk penelitian yang akan datang.