

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di berbagai bidang, terutama mereka yang fokus pada kehidupan, faktor manusia adalah masalah utama dari setiap kegiatan. Organisasi adalah entitas sosial yang dikoordinasikan dengan batas responsif yang dapat diidentifikasi secara sadar dan bekerja terus-menerus menuju tujuan. Semua tindakan diambil oleh masing-masing anggota aktivitas manusia perusahaan Menurut jenis kegiatan dan pengawasan untuk mencapai tujuan perusahaan, untuk organisasi dan karyawan, organisasi membutuhkan faktor kepegawaian yang mungkin.

Sangat penting bahwa sumber daya ini dikelola untuk mencapai tujuan organisasi, yang merupakan sarana untuk mencapai tujuan ini. Tata kelola yang baik akan meningkatkan pencapaian tujuan perusahaan dan karyawan, dengan pengelolaan kegunaan dan hasil manajemen. Untuk mencapai tujuan bisnis, ada banyak elemen yang menjadikannya penting dengan gaya disiplin atau gaya kepemimpinan Sumber yang tidak ditangani dengan baik tidak akan menerima tujuan yang direncanakan, sehingga peran kepemimpinan sangat penting dan dapat menggunakan wewenang dan arahnya untuk mencapai tujuan. Menurut Sinambela (2016:9), Manajemen Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai manajemen dan penggunaan sumber daya yang tersedia untuk individu.

Karyawan adalah fitur utama dari organisasi dan perusahaan, sehingga manajer bekerja dengan baik. Organisasi harus memiliki staf yang berpengalaman dan berkualitas dan upaya manajemen terbaik untuk mempromosikan

pembelajaran. Kepemimpinan adalah elemen penting dalam meningkatkan profesionalisme, dan pengembangan bisnis yang rapuh di bidang yang sangat kompetitif adalah mungkin bagi organisasi yang baik untuk mencari disiplin untuk meningkatkan sumber daya manusia. Tantangan seperti upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah masalah manajemen yang paling serius, karena keberhasilan dalam mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan bergantung pada kualitas karyawan.

Gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin perusahaan adalah kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik. Meningkatkan motivasi karyawan di pihak manajer akan memengaruhi peningkatan produktivitas dan produktivitas karyawan, sehingga Anda dapat mencapai sasaran utama yang dapat dicapai perusahaan. Kepemimpinan yang efektif adalah pemimpin yang dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan tingkat kematangan karyawannya.

PT Idea merupakan perusahaan yang bergerak pada design interior, kontraktor, dan konsultan serta furnitur pabrikan. Terletak di pulau Batam, Indonesia. PT Idea Interior Design didirikan pada tahun 2011. PT Idea Interior Design di kota Batam yang didirikan oleh seorang pengusaha bernama Bapak Amat, perusahaan tersebut bergerak di bidang interior, dimana perusahaan interior tersebut sudah banyak mengerjakan proyek – proyek yang ada di Batam seperti, hotel, apartemen, perumahan mewah, dan villa. Pada perusahaan tersebut kinerja karyawan yang sangat tinggi sangat lah di harapkan oleh perusahaan untuk meningkatkan perusahaan tersebut dan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya.

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan, menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya (sunyoto, 2012:18). Kinerja diartikan sebagai prestasi, menunjukkan suatu kegiatan atau perbuatan dan melaksanakan tugas yangdibebankan. Pengertian kinerja sering diidentikkan dengan prestasi kerja (Supardi 2013:45).

Sesuai observasi pada PT Idea Design, menunjukan bahwa menurun kinerja karyawandiakibatkan kurangnya tanggung jawab karyawan dan pengertian terhadap pekerjaan yang dapat berpengaruh terhadap *schedule*, *output* pekerjaan yang telah disusun, dan kualitas pekerjaan yang tidak maksimal sehingga dilakukannya pekerjaan perbaikan berulang kali, hal tersebut diidenfikasikan sebagai penurunan kinerja karyawan. Dapat dilihat dari tabel berikut. Selain itu penyebab lain dari turunnya kinerja di sebabkan oleh di siplin karyawan.

Tabel 1. 1 Data kinerja karyawan pada bulan April 2018-Maret 2019 PT. Idea Design

No	Priode	Target (%)	Realisasi (%)	Pencapaian (%)
1	April 2018	8,11%	6,73%	83,00%
2	Mei 2018	6,76%	4,05%	60,00%
3	Juni 2018	6,76%	5,74%	85,00%
4	Juli 2018	10,81%	7,57%	70,00%
5	Agustus 2018	10,81%	7,57%	70,00%
6	September 2018	9,46%	8,51%	90,00%
7	Oktober 2018	6,76%	5,41%	80,00%
8	November 2018	5,41%	4,32%	80,00%
9	Desember 2018	9,46%	8,04%	85,00%
10	Januari 2019	9,46%	7,09%	75,00%
11	Februari 2019	8,11%	3,24%	40,00%
12	Maret 2019	8,11%	3,24%	40,00%
TOTAL		100,00%		

Sumber : Manajemen PT. Idea Design.

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat kinerja karyawan pada PT. Idea Design pada bulan januari 2019 kinerja karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan memiliki persentasi target 9.46%, realisasi 7.09% pencapain 75%. Tapi pada bulan february dan maret tahun 2019. Targen menurun menjadi 8.11%, realisasi menurun menjadi 3.24%, dan pencapaian menurun menjadi 40%. Pemurunan tersebut terjadi dikarenakan kurangnya disiplin karyawan disebabkan pekerjaan pada bulan february dan maret antara pimpinan dan karyawan terjadi kordinasi yg kurang, sehingga meyebabkan karyawan menunggu konfirmasi dari mandor, dan juga banyak karyawan yang datang terlambat.

Disiplin lebih tepat diartikan sebagai suatu tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik tertulis maupun prateknya sulit untuk mengusahakan seluruh peraturan ditaati untuk setiap karyawan. Adanya diplin diharapkan pekerjaan akan dapat dilakukan secara efektif dan efesien. Menurut Hasibuan dalam Sanjaya (2015:6), seorang karyawan dikatakan memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi dalam pekerjaannya ketika ia memenuhi kriteria berdasarkan hubungan, standar, dan tugas. Kriteria berbasis sikap berhubungan dengan mentalitas dan perilaku karyawan, yang didasarkan pada kesadaran atau kesediaan untuk menghormati tujuan dan aturan perusahaan. Kriteria berdasarkan standar terkait dengan aturan tentang apa yang diperbolehkan dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh karyawan selama mereka tinggal di perusahaan. Kriteria berdasarkan tanggung jawab merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan. Selain disiplin gaya kepemimpinan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan tersebut. Dari

masalah tersebut masalah kedisiplinan yang sering terjadi pada PT Idea Design yang tidak masuk kerja dalam kurun waktu setahun terakhir dapat dilihat pada tabel, rekapitulasi absensi tahun

Tabel 1. 2 Rekapitulasi Absensi Tidak Disiplin Karyawan Tahun 2018 -2019

No	Periode	Jumlah Karyawan	Sakit/orang	Absen/orang	Telat/orang	Hadir Tepat waktu
1	April 2018	113	15	15	55	28
2	Mei 2018	111	22	4	40	45
3	Juni 2018	114	10	6	35	63
4	Juli 2018	112	14	9	48	41
5	Agustus 2018	113	22	10	30	51
6	September 2018	121	26	9	56	30
7	Oktober 2018	119	20	5	25	69
8	November 2018	122	22	7	60	33
9	Desember 2018	120	13	8	54	45
10	Januari 2019	123	20	13	20	70
11	Febuary 2019	121	12	5	60	44
12	Maret 2019	117	8	19	65	25

Sumber : Manajemen PT Idea Interior Design

Berdasarkan tabel 1.2 dapat kita lihat rendahnya disiplin, dilihat dari bulan Maret 2019 sebanyak 8 orang, sakit, 19 orang absen, 65 orang telat, dan yang hadir tepat waktu 25 orang total karyawan 117 orang. pada data di atas, karyawan yang berada di gudang Idea Design. Di karenakan pada bulan maret 2019 karyawan kurang termotivasi untuk datang tepat waktu, di karenakan pembayaran gaji yang terlambat. Selain itu penyebab rendahnya disiplin disebabkan oleh karyawan yang kurang inisiatif dalam bekerja dilihat dari faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja. Selain disiplin kerja masalah lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan.

Menurut Hasibuan (2011:157) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah seni seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. sedangkan menurut Kartono (2010:18), juga mengemukakan, pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan dan kelebihan disatu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan.

Disisi lain kepemimpinan salah seorang supervisornya dalam memimpin para karyawan selama ini kurang baik terutama pada pola komunikasi yang tidak jelas yang membuat para akaryawan PT Idea Design salah mengartikan apa yang diperintahkannya dan juga kurang tanggung jawab mengenai keputusan yang telah dibuatnya. Dampak dari permasalahan tersebut, mengakibatkan banyak kesenjangan antara karyawan dan pimpinan sehingga dapat menurunkan hasil kerja para karyawan. Amaka apabila melihat dari gaya kepemimpinan yang kurang baik tersebut karyawan merasa kurang nyaman dalam pekerjaannya. Mereka merasa khawatir dengan adanya perintah dari supervisor yang terkadang tiba-tiba memerintahkan dengan instruksi yang tidak jelas dan berdampak pada hasil kinerja karyawan.

Sedangkan tingkat keberhasilan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya dengan demikian perusahaan akan mengupayakan untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara

kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Disiplin dan gaya kepemimpinan adalah faktor yang sangat berpengaruh kinerja karyawan. Seorang karyawan mempunyai disiplin yang tinggi akan lebih baik, dan begitu pula lingkungan kerja yang menyenangkan akan tercapainya maksud dan tujuan perusahaan. Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti terdorong untuk mengangkat permasalahan ini dalam bentuk penelitian dengan judul : **“PENGARUH DISIPLIN DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT IDEA DISEGN DI KOTA BATAM”**

1.2 Identifikasi Masalah

1. Kurang disiplinnya karyawan yang dilihat dari data absensikaryawan pada PT. Idea Design di Kota Batam.
2. Kurang adanya peranan kepemimpinan dalam menciptakan komunikasi yang harmonis serta memberikan pembinaan karyawan pada PT. Idea Design di Kota Batam.
3. Kinerja karyawan dan output produkyang belum optimal pada PT. Idea Design di Kota Batam.

1.3 Batasan Masalah

Demi menghemat biaya dan waktu pada Batasan masalahini terdapat dua variabel independeyaitu, displin dan gayakepemimpina, dan satu variable denpendenyaitukinerjakaryawan batasan dalam penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan PT Idea Design di Kota Batam.

1.4 Rumusan Masalah

1. Apakah disiplin secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Idea Design di Kota Batam?
2. Apakah gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Idea Design di Kota Batam?
3. Apakah disiplin dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Idea Design di Kota Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk memberi bukti empiris dari:

1. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Idea Design di Kota Batam
2. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Idea Design di Kota Batam
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Idea Design di Kota Batam

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat berguna bagi pihak-pihak lain sebagai bahan pertimbangan dalam menghadapi dan memahami masalah kinerja pegawai yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan dan tujuan perusahaan.

1.6.2 Manfaat Teoritis

- a) Bagi pembaca

Untuk menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.

b) Bagi peneliti

Dapat menambah pengetahuan sebagai alat untuk menerapkan ilmu yang telah di peroleh di bangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

c) Bagi perusahaan

Dengan adanya penelitian mahasiswa dapat memberikan ide atau saran dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan pada perusahaan tersebut bersifat membangun bagi kemajuan perusahaan.