

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Posisi manajemen sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi memiliki posisi yang berbeda dengan manajemen lainnya seperti manajemen pemasaran, keuangan dan lainnya. Pilar utama jalannya kegiatan sebuah organisasi. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Tuntutan pada suatu organisasi agar dapat mengolah sumber daya manusia dalam segi karyawan, yang memiliki kemampuan untuk mendukung kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi.

Organisasi membutuhkan manajemen yang tepat karena perkembangan ilmu pengetahuan dan ilmu teknologi yang pesat saat ini sangat berpengaruh terhadap kemajuan bisnis sehingga untuk memajukan usaha bisnis tersebut dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Karyawan pada perusahaan harus diberikan bimbingan dan pembelajaran yang tepat sesuai dengan pekerjaan yang akan ditanggung jawab olehnya agar bisa menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan mendorong sejumlah orang agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama (Asmarazisa, 2016:2). Kepemimpinan dikenal sebagai interaksi sosial di mana seorang pemimpin berusaha untuk mendapatkan kerjasama penuh

dan keterlibatan timnya untuk mencapai tujuan organisasi (Hasni, Noviantoro, & Septiani, 2020:29).

Disiplin kerja adalah perilaku seseorang dengan tindakan, peraturan, tata cara kerja yang ada atau disiplin adalah sikap perilaku dan perubahan yang sesuai dengan aturan organisasi, baik tertulis maupun yang tidak tertulis, dapat berupa contoh seperti beberapa karyawan terbiasa terlambat bekerja, mengabaikan detail pekerjaan yang diperlukan untuk pekerjaan mereka, berperilaku kurang sopan kepada pelanggan, atau melakukan tindakan yang tidak pantas (Hakim dan Alhakim (2020: 25).

Menurut Harahap dan Tirtayasa (2020:121) kinerja karyawan dijadikan sebagai salah satu elemen utama yang dapat ditingkatkan apabila karyawan mengetahui apa yang diharapkan kapan dapat berperan serta dinilai atas hasil kinerjanya. Penilaian kinerja harus dilakukan secara adil tidak memihak dan harus menggambarkan kinerja aktual yang akurat.

Pembagian sembako merupakan kegiatan usaha PT Bintang Lima Imada. Di kompleks Citra Buana Center, yang terdapat pada Blok e No. 8 Seraya Batam, Kecamatan Lubuk Baja, kota Batam, adalah tempat bisnis PT Bintang Lima Imada berada. Usaha tersebut menawarkan bahan makanan seperti susu bendera, sirup, roti, dan vitamin. Perusahaan memiliki anak perusahaan yang berposisi pada Tanjung Balai Karimun dan Tanjung Pinang. PT Bintang Lima Imada kini mempekerjakan 115 orang. Perusahaan memiliki Visi yaitu bercita-cita menjadi bisnis yang unik dan mudah beradaptasi dalam perdagangan pasokan pangan Indonesia. Untuk mencapai target tersebut perusahaan perlu adanya kinerja

karyawan yang bagus yang tentunya dipengaruhi langsung oleh sumber daya manusia perusahaan tersebut.

Perusahaan dapat mempertimbangkan proses memosisikan karyawan pada posisi yang tepat perlu adanya seorang pemimpin yang berpotensi mengatur dan membawa tim untuk bekerja sama. Seorang pemimpin dapat dinyatakan memiliki kepemimpinan yang baik yaitu pemimpin yang bisa memanfaatkan atau menggerakkan sumber-sumber yang tersedia, salah satunya adalah sumber daya manusia agar tetap loyal, untuk meningkatkan kinerjanya diperlukan pemimpin yang baik. Pemimpin membawa berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan, karena pemimpin yang baik dapat mempengaruhi karyawan dalam pekerjaannya sehingga memungkinkan tercapainya tujuan perusahaan. perusahaan dituntut harus memiliki pemimpin yang mempunyai sikap yang konsisten dan mampu memberikan contoh yang baik kepada setiap karyawan.

PT Bintang Lima Imada memiliki atasan yang kurang memberikan perhatian dalam pencapaian perusahaan. Permasalahan terhadap pencapaian target perusahaan yang tidak maksimal setiap bulannya. Kurang solusi penyelesaian atas masalah yang ada sehingga menyebabkan target perusahaan sulit untuk dicapai. Pemimpin yang dimiliki perusahaan cukup bertolak belakang bersama dengan sifat atau standar pemimpin yang baik. Seorang pemimpin harus dapat menyelesaikan masalah yang ada serta memberikan perhatian kepada perusahaan dan karyawannya sehingga dapat mencapai target yang sudah ditetapkan

Perusahaan memiliki permasalahan dalam segi kepemimpinan yang cukup buruk, dapat dilihat dari cara seorang pemimpin perusahaan dalam memberikan

solusi penyelesaian atas masalah yang ada. Pemimpin tidak memberikan solusi penyelesaian atas masalah yang ada sehingga menyebabkan target perusahaan sulit untuk dicapai. Pemimpin tidak konsisten dalam mengatur karyawan sehingga disiplin kerja pada perusahaan mengalami penurunan.

Tingkat disiplin kerja karyawan sangat rendah. Karyawan pada PT Bintang Lima Imada masih sering melakukan kesalahan-kesalahan pada pekerjaan setiap harinya. Karyawan pada PT Bintang Lima Imada belum cukup produktif dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Kasus-kasus yang terjadi saat ini berupa kasus administrasi yang kurang hati-hati saat membuka nota, penjualan meninggalkan kantor dalam waktu yang lama tanpa menerima pesanan yang memenuhi target yang diinginkan, komplain dari pelanggan mengenai barang yang dibeli tidak sesuai dengan yang diterima, dan kurangnya disiplin antar karyawan yang mengakibatkan keterlambatan kerja.

Tabel 1.1 Absensi Karyawan PT Bintang Lima Imada

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Absensi tahun 2021			
			Keterlambatan	Tidak Masuk Kerja		
				Sakit	Izin	Alpha
1	Januari	115	21	8	7	2
2	Februari	115	23	8	6	4
3	Maret	115	22	5	4	3
4	April	115	24	11	3	4
5	Mei	115	24	12	7	5
6	Juni	115	27	12	6	6

Sumber: PT Bintang Lima Imada

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dibuktikan tidak adanya disiplin kerja dari karyawan di PT Bintang Lima Imada menjadi bukti bahwa tingkat disiplin kerja karyawan di perusahaan tersebut masih rendah. Masih banyak karyawan yang tidak

masuk kerja atau terlambat masuk kerja setiap bulannya. Berdasarkan informasi yang diberikan, dapat ditunjukkan dari Januari hingga Juni 2021. Rata-rata terjadi peningkatan bulanan untuk keterlambatan masuk, alfa, izin, dan penyakit. Dapat disimpulkan dari perilaku karyawan ini bahwa dia memiliki sedikit minat dalam pekerjaannya. Niat kerja yang rendah berkorelasi dengan kurangnya disiplin kerja di pihak karyawan.

Permasalahan lain yang menyebabkan kinerja karyawan mengalami penurunan. PT Bintang Lima Imada memiliki kinerja karyawan yang kurang dikarenakan perusahaan sulit mencapai target bulanan yang ditetapkan setiap bulannya. Hasil pencapaian target perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.2 Data Pendapatan Bulanan Tahun 2021

Bulan	Target Perusahaan	Pencapaian	Persentase Pencapaian
Januari	Rp 4,800,000,000.00	Rp 4,210,103,903.00	88%
Februari	Rp 4,800,000,000.00	Rp 4,109,201,990.00	86%
Maret	Rp 4,800,000,000.00	Rp 4,239,321,860.00	88%
April	Rp 4,800,000,000.00	Rp 4,209,211,900.00	88%
Mei	Rp 4,800,000,000.00	Rp 4,219,201,710.00	88%
Juni	Rp 4,800,000,000.00	Rp 4,109,901,990.00	86%

Sumber: PT Bintang Lima Imada

Pencapaian target perusahaan di atas dapat dinyatakan bahwa karyawan memiliki kinerja yang masih kurang karena persentase pencapaian perusahaan masih berposisi di persentase 86% hingga 88%. Persentase pencapaian tersebut dikatakan rendah. Pada enam bulan berjalan tidak terdapat satu atau dua bulan yang mencapai target yang ditetapkan, sehingga menjadi sebuah masalah yang perlu diperhatikan perusahaan. Persentase pencapaian target pada perusahaan tidak memiliki perubahan yang signifikan sehingga memiliki peluang yang besar untuk

melakukan peningkatan. Posisi perusahaan saat ini memiliki kinerja karyawan yang kurang maksimal ini tentunya dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kepemimpinan perusahaan dan disiplin kerja karyawan. Posisi karyawan juga menjadi hal yang harus diperhatikan. Penempatan karyawan pada posisi yang tepat akan sangat berfungsi bagi perusahaan dalam mencapai target yang diinginkan.

Jika masalah yang diangkat di atas tidak diselesaikan dengan tepat, perusahaan akan menderita. Sesuai dengan konteks penelitian ini, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT Bintang Lima Imada”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Latar belakang yang disebutkan di atas dapat dipecah menjadi beberapa masalah, termasuk spesifik berikut:

1. Pemimpin yang kurang memberikan perhatian dalam pencapaian perusahaan sehingga masalah pencapaian target perusahaan yang tidak maksimal setiap bulannya.
2. Pada PT Bintang Lima Imada memiliki karyawan yang disiplin kerjanya masih kurang karena dalam sering melakukan keterlambatan dan tidak hadir dalam bekerja sehingga mengakibatkan banyak pekerjaan tertunda.
3. Dalam segi kinerja karyawan, karyawan pada PT Bintang Lima Imada memiliki kinerja yang kurang optimal karena perusahaan dalam enam bulan terakhir tidak bisa mencapai target yang ditetapkan.

1.3 Batasan Masalah

Temuan ini melakukan pembatasan atas suatu permasalahan yang tersedia, yaitu

1. Variabel bebas yaitu kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2)
2. Variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).
3. Penelitian ini dilaksanakan di PT Bintang Lima Imada yang berlokasi di kompleks Citra Buana Centre Park Blok C No.1 Seraya Batam Kecamatan Lubuk Baja kota Batam

1.4 Rumusan Masalah

Setelah memahami konteks, kendala, dan identifikasi, maka diperlukan rumusan masalah. Rumusnya, yaitu sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Lima Imada?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Lima Imada?
3. Apakah kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Lima Imada?

1.5 Tujuan Penelitian

Setelah mempelajari konteks, identifikasi, kendala, dan rumusan masalah, maka diperlukan tujuan penelitian. Tujuan berikut dapat ditemukan:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Lima Imada.

2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Lima Imada.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Lima Imada.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan karena suatu alasan, dan tentunya memiliki manfaat yang penulis harapkan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyediakan sumber daya bagi individu yang membutuhkannya atau yang ingin lebih memahami variabel yang diamati. Keuntungan temuan yang terdapat atas suatu penelitian rata-rata dibagi menjadi dua kategori, seperti:

1.2.1 Manfaat Penelitian Teoritis

Secara teoritis, temuan yang terdapat atas suatu penelitian ini harus dapat menunjukkan secara meyakinkan bahwa faktor-faktor independen yang dianalisis berpengaruh terhadap variabel dependen dan saling berhubungan. Kepemimpinan dan disiplin kerja merupakan variabel independen dalam penelitian ini. Kinerja karyawan merupakan variabel terikat yang digunakan.

1.2.2 Manfaat Praktis

1. Manfaat yang dirasakan penulis

Penelitian ini mampu memberikan informasi dan pengetahuan dalam perusahaan terkait dengan variabel yang diteliti. Penulis mampu mengetahui masalah yang terjadi pada perusahaan dan juga dasar-dasar variabel yang diteliti.

2. Manfaat yang dirasakan pihak Putera Batam

Mahasiswa yang ingin menyelidiki variabel terkait dapat menggunakan materi dari penelitian ini. Bagi yang melakukan penelitian sesuai dengan penelitian ini, mahasiswa juga dapat menggunakan penelitian ini sebagai referensi.

3. Manfaat yang dirasakan pihak perusahaan

Penelitian ini dapat dilihat oleh PT Bintang Lima Imada sebagai salah satu rekomendasi dan kontribusi yang diberikan oleh penulis. Tentu saja, bisnis juga diuntungkan dengan mengetahui apa masalah sebenarnya sehingga dapat menanganinya secepat mungkin untuk mencegah kerusakan pada bisnis.