

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Pasar bebas saat ini yang penuh tantangan seperti persaingan yang ketat dan sangat kompetitif mendorong dunia industri dan dunia usaha untuk dapat mampu bertahan dan bersaing dengan meningkatkan kinerja perusahaan. Peningkatan kinerja perusahaan ini dilakukan dengan tujuan untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Sikap dan cara karyawan dalam bekerja dapat membantu menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Sikap dan cara kerja karyawan dapat dilihat melalui disiplin kerja yang merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi karyawan untuk menunjukkan tindakan dan perilaku yang baik. Disiplin kerja yang baik berasal dari kesadaran diri karyawan akan tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan dengan disiplin kerja yang baik akan lebih semangat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Disiplin kerja dapat ditumbuhkan melalui pembagian kerja yang pasti, penentuan waktu kerja yang pasti dan sebagainya. Oleh karena itu disiplin kerja karyawan yang baik akan memberi pengaruh baik terhadap kinerja perusahaan.

Selain sikap dan cara karyawan dalam bekerja, kegiatan perusahaan juga dipengaruhi oleh sikap yang diterapkan pimpinan kepada bawahan yang sering disebut gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan seorang pemimpin yang terkadang

tampak dan tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan ini juga memberi dampak terhadap kinerja perusahaan dan tingkat keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu pemimpin perlu memiliki gaya kepemimpinan untuk bisa diterapkan dalam perusahaan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan perlu diperhatikan oleh pimpinan agar sesuai dengan karyawan dalam perusahaan. Sering kali pimpinan mengabaikan hal ini karena pimpinan tidak menyadari betapa pentingnya masalah gaya kepemimpinan ini. Penerapan gaya kepemimpinan yang tepat dapat mendorong karyawan lebih semangat bekerja dan kinerja perusahaan akan cenderung meningkat.

Kinerja perusahaan yang tersebut sebelumnya merupakan kinerja yang perlu ditingkatkan. Salah satu kinerja perusahaan yang perlu diperhatikan dan ditingkatkan adalah kinerja karyawan perusahaan, dimana faktor sumber daya manusia yang berperan penting dalam kegiatan ini. Sumber daya manusia dikatakan berperan penting karena peran manusia yang dapat saling bersosialisasi dan bekerjasama antara individu yang satu dengan yang lainnya dengan memanfaatkan sumber daya lainnya dalam perusahaan. Manusia yang bekerja dengan menyumbangkan tenaga dan jasanya kepada perusahaan dengan mendapatkan imbalan atas tenaga dan jasanya disebut karyawan. Karyawan memiliki keinginan, keterampilan, dan motivasi untuk maju sehingga perusahaan menjadikan karyawan sebagai aset yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan yang ingin dicapai membutuhkan kemampuan dari karyawan. Kemampuan karyawan dapat dilihat dari kinerjanya yang biasa disebut kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang baik merupakan harapan yang

ingin dicapai setiap perusahaan. Kinerja karyawan dapat diukur melalui efisiensi dan efektivitas dalam bekerja. Pengukuran kinerja karyawan sangat penting dilakukan perusahaan karena dari hasil pengukuran tersebut perusahaan dapat mengetahui tingkat keberhasilan yang dicapai serta dapat membuat keputusan strategi yang tepat. Kinerja karyawan perlu diperhatikan oleh pimpinan sebab kinerja ini sering dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti sikap dan cara karyawan dalam bekerja serta sikap yang diterapkan pimpinan kepada bawahan.

PT Sarana Yeoman Sembada merupakan perusahaan yang bergerak di bidang hasil laut dan perdagangan serta dok kapal. Perusahaan ini sudah berdiri dari tahun 1995 hingga sekarang. PT Sarana Yeoman Sembada ini berlokasi di jl. Pattimura, teluk nipah, telaga punggur, kelurahan kabil, kecamatan nongsa, kota Batam. Peneliti berfokus untuk meneliti kinerja karyawan pada PT Sarana Yeoman Sembada. Karyawan PT Sarana Yeoman Sembada terdiri dari 106 karyawan.

Tabel 1.1. Data Jumlah Karyawan PT Sarana Yeoman Sembada

Bagian/ Jabatan	Jumlah Karyawan	Persentase
Manajer	2 orang	1,90%
Finance	4 orang	3,77%
Accounting	6 orang	5,66%
Admin	7 orang	6,60%
Staff Penjualan	10 orang	9,43%
Staff Gudang	21 orang	19,81%
Staff Keamanan	6 orang	5,66%
Staff Alat Mesin	10 orang	9,43%
Staff Docking	34 orang	32,08%
Supir	6 orang	5,66%
Jumlah	106 orang	100%

Sumber: PT Sarana Yeoman Sembada, 2017

Disiplin kerja PT sarana Yeoman Sembada menurun akibat kurangnya semangat dalam melaksanakan tanggung jawabnya, hal ini dapat dilihat dari seringnya karyawan bermalas-malasan dalam bekerja dan sering menunda pekerjaan. Karyawan bermalas-malasan dalam bekerja dan sering menunda pekerjaan karena pimpinan kurang melakukan pengawasan terhadap kegiatan yang dilakukan karyawan, kurang tegasnya pimpinan dalam mengambil tindakan atas pelanggaran disiplin. Hal ini terbukti ketika karyawan melanggar disiplin kerja tidak ada peringatan tertulis dari pimpinan. Selain itu disiplin kerja menurun juga karena kurangnya perhatian dari pimpinan kepada karyawan. Setiap karyawan memiliki karakter yang berbeda-beda dan memiliki masalah masing-masing. Kurangnya perhatian dari pimpinan dapat menjadi masalah dalam menjaga disiplin kerja yang baik. Menurunnya disiplin kerja karyawan menyebabkan kinerja karyawan PT Sarana Yeoman Sembada juga menjadi menurun. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian (Septiasari, 2017) dengan hasil uji analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai ditandai dengan hasil uji korelasi yang menunjukkan hubungan pada tingkat sedang. Dari hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa disiplin mempunyai pengaruh sebesar 25,2% terhadap variabel kinerja. Hasil uji parsial (uji T) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang diperoleh hasil bahwa t hitung lebih besar dari t tabel.

Tabel 1.2. Data Kehadiran Karyawan PT Sarana Yeoman Sembada.

NO	JABATAN	APR	MEI	JUN	JUL	AGT	SEP
1	Manajer	78%	77,5%	81%	82,5%	74%	77%
2	Finance	80%	81,4%	73%	80,7%	74%	69,2%
3	Accounting	83,3%	87,7%	67,9%	87%	89,5%	87,1%
4	Admin	79,4%	83,6%	71,4%	80,2%	80,4%	77,9%
5	Staff Penjualan	87,2%	88,9%	66,5%	87,3%	82,6%	85%
6	Staff Gudang	83%	85%	69,70%	75,5%	90%	86%
7	Staff Keamanan	88%	89%	62%	69%	96%	31%
8	Staff Alat Mesin	81,2%	89,3%	71,9%	85%	77,4%	87,3%
9	Staff Docking	83,3%	86,5%	67,9%	84,2%	80,6%	80,3%
10	Supir	88%	85%	58%	73%	96%	85%

Sumber: PT Sarana Yeoman Sembada, 2017.

Tabel 1.2 menunjukkan persentase karyawan yang hadir dari setiap jabatan selama periode april sampai dengan september 2017. Berdasarkan persentase di atas menunjukkan bahwa kehadiran para karyawan tidak maksimal atau tidak hadir sepenuhnya. Hal ini menunjukkan disiplin kerja karyawan masih perlu ditingkatkan agar kinerja karyawan juga turut meningkat.

Selain permasalahan yang berkaitan dengan disiplin kerja juga terdapat permasalahan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan PT Sarana Yeoman Sembada yaitu terdapat gaya pimpinan yang kurang memperhatikan masalah-masalah yang terjadi di lingkungan karyawan sehingga masalah tersebut tidak terselesaikan dan mengganggu proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawab karyawan perusahaan. Hal ini menyebabkan kerjasama tim atau kerjasama antar karyawan menjadi tidak baik, kinerja karyawan juga menjadi menurun. Selain itu gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan perusahaan lebih mengarah ke otoriter yang hanya mengikuti pemikiran pimpinan tanpa mendengar saran dan pendapat dari karyawan. Gaya kepemimpinan ini

menyebabkan karyawan sulit memberitahu masalah- masalah yang ada berkaitan dengan proses kegiatan perusahaan yang dijalankan serta karyawan sulit mengutarakan saran-saran. Hal ini juga menyebabkan karyawan menjadi kurang semangat untuk menjalankan pekerjaan mereka dan tidak peduli terhadap masalah yang terjadi sehingga kinerja karyawan menjadi menurun. Hal ini diperkuat oleh penelitian (Mandey & Lengkong, 2015) dengan hasil penelitian menunjukkan kompensasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan. Secara parsial kompensasi, gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja kerja pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi. Sedangkan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai tidak berpengaruh signifikan.

Kinerja karyawan PT Sarana Yeoman Sembada juga dapat diukur dengan berdasarkan seberapa efisien dan efektif karyawan tersebut melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam periode yang ditetapkan. Pengukuran dilakukan untuk mengetahui keberhasilan yang telah dicapai. Hasil pengukuran kinerja tersebut akan menunjukkan tingkat keberhasilan yang dicapai PT Sarana Yeoman Sembada dalam periode yang ditetapkan. Pengukuran tersebut penting untuk dilakukan agar tingkat keberhasilan dapat terlihat lebih jelas.

Tabel 1.3. Data Kinerja Karyawan PT Sarana Yeoman Sembada

NO	BULAN	JAM KERJA NORMAL	RATA-RATA JAM KERJA AKTUAL
1	April	200 Jam	143 Jam
2	Mei	216 Jam	155 Jam
3	Juni	208 Jam	115 Jam
4	Juli	208 Jam	131 Jam
5	Agustus	216 Jam	158 Jam
6	September	208 Jam	125 Jam

Sumber: PT Sarana Yeoman Sembada, 2017.

Berdasarkan tabel 1.3 tersebut di atas menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Sarana Yeoman Sembada belum mencapai jam kerja normal dalam periode april hingga September 2017, dimana kinerja karyawan PT Sarana Yeoman Sembada diukur berdasarkan jam kerja normal dengan rata-rata jam kerja aktual yang terjadi dalam perusahaan.

Penelitian ini diperkuat oleh (Azwar & Winarningsih, 2016) dengan hasil gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena ketiga variabel bebas mempunyai nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05.

Berdasarkan latar belakang yang tersebut di atas, peneliti ingin mengetahui dan meneliti lebih lanjut berkenaan dengan kinerja karyawan di PT Sarana Yeoman Sembada. Jadi, penelitian ini penting untuk dilakukan untuk mendeskripsikan **"Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sarana Yeoman Sembada di Kota Batam"**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang tersebut di atas peneliti mengidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Menurunnya semangat karyawan dalam bekerja.
2. Karyawan bermalas-malasan dalam bekerja dan sering menunda pekerjaan.
3. Disiplin kerja karyawan yang menurun.

4. Pemimpin yang kurang peduli terhadap masalah-masalah yang terjadi di lingkungan karyawan.
5. Gaya kepemimpinan yang selalu mengikuti pikiran pimpinan sendiri.
6. Gaya kepemimpinan yang otoriter mengurangi kesempatan bagi karyawan untuk mengeluarkan pendapat dan saran.
7. Kehadiran karyawan tidak maksimal.
8. Pemimpin kurang melakukan pengawasan.
9. Pimpinan kurang tegas menindak karyawan yang melanggar kedisiplinan.

1.3. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang tersebut di atas dan dikarenakan keterbatasan waktu dan biaya serta agar pembahasan penelitian ini tidak melebar kemana-mana, sehingga peneliti memfokuskan dan membatasi penelitian ini. Adapun batasan masalah tersebut, antara lain:

1. Penelitian dilakukan hanya pada variabel disiplin kerja dan gaya kepemimpinan sebagai variabel independen serta variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen.
2. Permasalahan dalam penelitian terjadi pada bulan april 2017 sampai dengan September 2017.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang tersebut sebelumnya, peneliti dapat merumuskan beberapa masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Sarana Yeoman Sembada di Kota Batam?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Sarana Yeoman Sembada di Kota Batam?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sarana Yeoman Sembada di Kota Batam?

1.5. Tujuan Penelitian

Relevan dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari dilakukannya penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Yeoman Sembada di Kota Batam.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Yeoman Sembada di Kota Batam.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Yeoman Sembada di Kota Batam.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian yang diperoleh diharapkan dapat memberi tambahan wawasan dan pengetahuan seputar sumber daya manusia terutama mengenai pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan baik

bagi peneliti maupun peneliti selanjutnya. Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pustaka dan referensi bagi peneliti selanjutnya.

1.6.2. Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan dan pertimbangan bagi perusahaan yang berkenaan dengan disiplin kerja dan gaya kepemimpinan yang telah diterapkan terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Universitas Putera Batam

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai panduan bagi peneliti selanjutnya selaku mahasiswa/mahasiswi yang ingin melakukan penelitian dengan variabel yang berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.