

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada jaman era globalisasi sekarang ini yang penuh dengan tantangan dan persaingan ketat diantara perusahaan-perusahaan untuk mencapai tujuannya. Salah satu tujuan perusahaan adalah mendapatkan keuntungan atau laba dan bertahan hidup dalam jangka panjang untuk mengelola perusahaannya dengan segala sumber daya organisasi yang dimiliki. Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya. Organisasi yang berhasil dalam memengaruhi pasar jika dapat menarik perhatian atas kelebihan yang dimiliki dalam berbagai hal dibandingkan dengan organisasi lainnya (Bangun, 2012: 4).

Pada hakikatnya, sumber daya manusia merupakan manusia dipekerjakan di sebuah perusahaan sebagai penggerak, pemikir, dan perencana yang untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Sumber daya manusia (SDM) harus dikelola dengan baik agar tujuan perusahaan dapat dicapai. Manusia yang bekerja dengan menyumbangkan tenaga dan jasanya disebut karyawan. Setiap karyawan mempunyai keinginan, ketrampilan, kemampuan dan motivasi untuk maju sehingga perusahaan menjadikan karyawan sebagai asset yang penting selain modal dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia juga

merupakan potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal didalam organisasi bisnis.

Sumber daya manusia dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (*real*) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Hapid & Sunarwan, 2014: 8). Setiap organisasi selalu berupaya untuk memperoleh sumber daya manusia yang bisa membantu dalam usaha mencapai tujuan organisasi tersebut dan setiap perusahaan menuntut agar karyawannya dapat bekerja dengan maksimal, tidak lupa disiplin kerja dan gaya kepemimpinan menjadi penting dalam membentuk kinerja karyawan yang berkualitas. disiplin kerja dan gaya kepemimpinan merupakan semangat untuk berperan secara aktif dalam proses melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Disiplin adalah suatu ketaatan yang sungguh-sungguh yang didukung oleh kesadaran untuk menjalankan tugas dan kewajibannya serta berperilaku yang seharusnya berlaku di dalam lingkungan tertentu. Disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja (Rumondor et al., 2016: 255). Disiplin kerja seorang karyawan tidak hanya dilihat dari absensi, tetapi juga bisa dinilai dari sikap karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan yang mempunyai disiplin tinggi tidak menunda-nunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan.

Disiplin kerja dalam suatu organisasi bertujuan agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia untuk mematuhi serta menaati semua tata tertib yang berlaku di suatu perusahaan tersebut. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para karyawan dalam

mematuhi dan menaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku. Disiplin yang baik akan tumbuh dan terpancar dari hasil kesadaran manusia (Rumondor., 2016: 255). Tidak hanya disiplin kerja yang perlu diperhatikan dalam suatu perusahaan, tetapi gaya kepemimpinan juga tidak kalah pentingnya.

Gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai pelaksanaan otoritas dan pembuatan keputusan. Sedangkan kepemimpinan menurut sebagai suatu proses mempengaruhi orang lain untuk berbuat guna mewujudkan tujuan-tujuan yang sudah ditentukan. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari ketrampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. (Tampi., 2014: 34). Gaya kepemimpinan juga menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung, tentang kemampuan bawahannya. Artinya, gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategis, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mempengaruhi kinerja bawahannya. Gaya kepemimpinan ini sering kali menjadi hambatan bagi karyawannya dalam menjalankan tugas dan kegiatan sehari-hari.

Pemimpin disini harus dituntut mampu memahami motif dari karyawannya, sebab motif didasari oleh keinginan untuk memuaskan berbagai jenis kebutuhan yang pada gilirannya akan mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan. Seorang pemimpin merupakan contoh, panutan, idola dan Pembina bagi seluruh anggota

organisasi yang dipimpinnya dalam peningkatan hasil kerja. Wujud dari kepemimpinan antar alain perilaku, sikap, watak serta kebijakan yang dimiliki oleh pimpinan tersebut. Disiplin kerja dan gaya kepemimpinan yang dipelihara oleh suatu perusahaan pastinya akan berdampak pada kinerja karyawan di suatu organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang

sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi. (Ayer., 2016: 28) mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah disiplin kerja dan gaya kepemimpinan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu usaha persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil (Ayer et al., 2016: 28).

PT Lestari Mandiri Jaya merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pendistribusian produk Sidomuncul. Perusahaan ini menyediakan berbagai produk Sidomuncul yang terdiri atas Tolakangin, Kukubima, dan produk jamu lainnya. PT Lestari Mandiri Jaya berkedudukan di Batam, Indonesia. Kantor perusahaan berlokasi di Kawasan Industri Cammo, Batam, Indonesia. Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan distributor besar di Pulau Batam yang sekarang menjadi salah satu pusat distributor produk sidomuncul di Batam. Lokasi yang strategis untuk perusahaan ditambah posisi geografi Batam di lokasi segitiga emas diantara negara-negara tetangga. PT Lestari Mandiri Jaya memiliki 140 karyawan yang terdiri dari.

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT Lestari Mandiri Jaya

No	Bagian	Jumlah Karyawan (orang)
1	<i>Accounting & Finance Manager & Staff</i>	20
2	<i>Purchasing Manager & Staff</i>	12
3	<i>Operational Manager & Staff</i>	100
4	<i>Yard Manager</i>	8
Jumlah		140

Sumber: PT Lestari Mandiri Jaya , 2017

Keadaan yang terjadi di PT Lestari Mandiri Jaya bahwa adanya fenomene – fenomena terkait dengan masalah disiplin kerja dan gaya kepemimpinan yang akhirnya berdampak pada kinerja karyawan di PT Lestari Mandiri Jaya. Hal ini dapat dilihat dari masih adanya karyawan yang terlambat masuk kantor, penurunan tingkat kehadiran karyawan, penyelesaian tugas tidak tepat pada waktunya, serta lemahnya aspek kepemimpinan pada PT Lestari Mandiri Jaya yang mengakibatkan pergantian di tingkat pimpinan, karyawan merasa kepemimpinan yang baru terlalu menitik beratkan kepada pelaksanaan tugas yang berdampak pada keterlambatan penyelesaian tugas. Rendahnya kedisiplinan karyawan dapat terlihat pada tabel kehadiran karyawan di PT Lestari Mandiri Jaya. Berikut daftar jumlah keterlambatan karyawan dan tingkat absensi karyawan pada PT Lestari Mandiri Jaya berikut ini.

Tabel 1.2 Jumlah Keterlambatan dan Absensi Karyawan pada PT Lestari Mandiri Jaya Indonesia (Batam) Tahun 2016 dan 2017

No	Bulan	Jumlah keterlambatan melebihi jam 08.15			
		2016		2017	
		Alpha	Telat	Alpha	Telat
1	Januari	2	10	4	20
2	Februari	2	4	4	10
3	Maret	1	18	1	22
4	April	1	19	8	24
5	Mei	0	9	1	16
6	Juni	2	7	0	10
7	Juli	1	8	5	13
8	Agustus	3	7	1	9
9	September	0	12	1	8
10	Oktober	0	11	0	14
11	November	1	7	0	26
12	Desember	1	13	2	26
Jumlah		14	125	27	198
Rata – Rata / bln		1,16	10,41	2,25	16,5

Sumber: PT Lestari Mandiri Jaya , 2016-2017

Tabel 1.2 menunjukkan pada tahun 2016, tingkat keterlambatan karyawan rata-rata 10,41 dan mengalami peningkatan sebesar 6,09 pada tahun 2017 menjadi rata-rata 16,5. Demikian juga tingkat absen karyawan (tanpa keterangan) pada tahun 2016 rata-rata 1,16 dan mengalami peningkatan sebesar 1,09 pada tahun 2017 menjadi 2,25. Hal ini dapat dikatakan bahwa menurunnya kinerja karyawan akibat dari meningkatnya keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan pada tahun 2017 dengan berbagai macam alasan. Kondisi ini menimbulkan permasalahan bagi pimpinan untuk memberikan kedisiplinan dan gaya kepemimpinan yang tepat bagi karyawan guna dapat melaksanakan pekerjaan tepat waktu. Selain hal di atas faktor gaya kepemimpinan juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Fenomena aktual terkait menurunnya kinerja pegawai yang terjadi di atas dapat mungkin terjadi karena lemahnya aspek kepemimpinan pada PT Lestari Mandiri Jaya sebagai salah satu kunci utama yang turut menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi. Berdasarkan pengamatan peneliti bahwa setelah terjadi pergantian di tingkat pimpinan, karyawan merasa kepemimpinan yang baru terlalu menitikberatkan kepada pelaksanaan tugas. Hal ini terlihat pada kebijakan-kebijakan pimpinan yang menekankan pegawai untuk lebih profesional dalam bekerja, serta harus memiliki komitmen dan tanggung jawab tinggi terhadap pekerjaan. Dampak yang timbul pada diri bawahan, yaitu menganggap perubahan tersebut merupakan sebuah pemaksaan kehendak pimpinan kepada bawahan untuk selalu bekerja lebih keras, sementara perhatian

terhadap pegawai masih sangat kurang, terutama tentang perhatian kepada kesejahteraan pegawai.

Salah satu bentuk perhatian kepada pegawai yang tidak terpenuhi dengan baik adalah masalah perhatian pimpinan terhadap kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri pegawai. Hal ini ditandai dengan kurangnya “penghargaan” instansi dalam masalah penyesuaian golongan bagi mereka yang telah menyelesaikan pendidikan S1, serta masalah kesempatan promosi yang cenderung tertutup dan hanya dinikmati oleh orang-orang tertentu yang memiliki kedekatan hubungan dengan pimpinan. Kemudian masalah lainnya yakni adanya karyawan - karyawan yang tidak ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan, sehingga mereka tidak dapat “mengaktualisasikan” kemampuan sesuai bidangnya. Kondisi seperti ini dapat menyebabkan terciptanya iklim yang buruk di organisasi/instansi, dan mengurangi kualitas karyawan dalam bekerja.

PT Lestari Mandiri Jaya dalam aktivitas kerjanya berusaha untuk selalu menekankan kepada seluruh sumber daya manusianya untuk dapat mencapai kinerja yang baik, dimana manfaat dari kinerja tersebut tidak hanya dirasakan dari individu tetapi juga dirasakan oleh institusi yang bersangkutan. Dalam upaya pencapaian kinerja tersebut tidak semudah yang dibayangkan, dimana proses dan kendala dalam pencapaian tersebut dipengaruhi berbagai faktor lain diantaranya faktor individu dimana hubungan antar karyawan dapat terjalin secara baik atau tidak, rendahnya kerjasama sesama karyawan dalam satu bagian, maupun dengan atasan atau setidaknya mempertahankan kinerja yang sudah diraih saat ini agar

tidak terjadi penurunan secara drastis, kiranya perlu dikaji ulang setiap faktor yang berperan di dalamnya, yaitu disiplin kerja dan gaya kepemimpinan untuk dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan. Berikut tabel nilai kinerja karyawan PT Lestari Mandiri Jaya periode Tahun 2016 - 2017.

Tabel 1.3 Nilai Kinerja PT Lestari Mandiri Jaya

Bulan	Nilai		Predikat	
	2016	2017	2016	2017
Januari	55	59	Cukup baik	Cukup baik
Februari	57	58	Cukup baik	Cukup baik
Maret	58	58	Cukup baik	Cukup baik
April	55	57	Cukup baik	Cukup baik
Mei	56	56	Cukup baik	Cukup baik
Juni	57	49	Cukup baik	Kurang baik
Juli	55	49	Cukup baik	Kurang baik
Agustus	56	47	Cukup baik	Kurang baik
September	55	46	Cukup baik	Kurang baik
Oktober	58	45	Cukup baik	Kurang baik
November	58	45	Cukup baik	Kurang baik
Desember	56	42	Cukup baik	Kurang baik

Sumber: PT Lestari Mandiri Jaya, 2016- 2017

Penilaian kinerja sebuah kantor PT Lestari Mandiri Jaya ditentukan dengan nilai-nilai yang telah ditetapkan oleh kantor PT Lestari Mandiri Jaya yaitu terhadap pencapaian output atau pekerjaan yang telah diselesaikan. Tabel di atas tampak bahwa nilai kinerja yang dihasilkan pada bulan Januari tahun 2016 sampai bulan Mei 2017 berada pada predikat cukup baik akan tetapi, pada bulan Juni 2017 sampai dengan bulan Desember 2017 kinerja karyawan berada pada predikat kurang baik. Penelitian ini diperkuat oleh (Indryani et al., 2016: 1) dengan judul penelitian **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”**, dengan hasil penelitian bahwa uji F menunjukkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja

karyawan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Karya Indah Buana Surabaya dengan jumlah sampel sebesar 50 responden. Hasil pengujian uji t menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Indah Buana Surabaya. Sementara motivasi kerja adalah variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Indah Buana Surabaya.

Jadi, Penelitian ini penting untuk dilakukan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui **”PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT LESTARI MANDIRI JAYA KOTA BATAM”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut sehingga peneliti melakukan identifikasi masalah yang terjadi, adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Meningkatnya keterlambatan kehadiran karyawan.
2. Tingkat absensi kehadiran yang menurun.
3. Keterlambatan penyelesaian tugas yang diberikan.
4. Masih terdapat karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan.
5. Nilai kinerja dengan predikat kurang baik.
6. Kurangnya semangat karyawan dalam bekerja.
7. Kurangnya perhatian pada kesejahteraan karyawan.

8. Kurangnya perhatian pada kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas sehingga peneliti melakukan pembatasan masalah dikarenakan keterbatasan waktu. Adapun batasan masalah ini terdapat pada dua variabel bebas yakni disiplin kerja (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2) serta satu variabel terikat yakni kinerja karyawan (Y). Objek penelitian ini dilakukan pada PT Lestari Mandiri Jaya periode Januari 2016 – Desember 2017 dan karyawan yang diteliti khususnya dibagian *Operational Manager & Staff* yang terdiri dari 100 karyawan

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah.

1. Apakah pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Lestari Mandiri Jaya Kota Batam ?
2. Apakah pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Lestari Mandiri Jaya Kota Batam ?
3. Apakah pengaruh disiplin kerja & gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Lestari Mandiri Jaya Kota Batam ?

1.5 Tujuan Penelitian

Relevan dengan perumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah.

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Lestari Mandiri Jaya Kota Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Lestari Mandiri Jaya Kota Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Lestari Mandiri Jaya Kota Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Memperoleh jawaban atas rumusan masalah dan memperkuat teori yang sudah ada.
2. Membuktikan hasil dari penelitian terdahulu.
3. Menjadi referensi bagi peneliti berikutnya.
4. Menjadi acuan, pendoman, referensi atau petunjuk untuk membuat tugas akhir.
5. Menambah ilmu pengetahuan dan wawasan tentang disiplin serta motivasi kerja dan kinerja karyawan.

1.6.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Manfaat bagi peneliti yakni menambah wawasan pengetahuan peneliti menghasilkan karya yang dapat membanggakan, baik untuk

peneliti, keluarga peneliti mengenai penerapan teori yang didapatkan selama perkuliahan, membuat peneliti mempunyai kualitas personal, maupun lingkungan sekitar peneliti, serta dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan dan referensi bagi para peneliti untuk melakukan penelitian sejenis dimasa mendatang.

2. Bagi Perusahaan

Manfaat bagi perusahaan yakni bahan evaluasi serta perbaikan dari waktu ke waktu agar dapat mencapai tujuan perusahaan secara maksimal.