

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebuah kegiatan perusahaan tertentu, faktor manusia dijadikan sebagai masalah utama dalam setiap aktivitas yang ada di dalamnya. Untuk menunjang pengurangan masalah dalam perusahaan maka diperlukannya pemimpin yang baik dalam hal pengawasan serta melakukan tugasnya. Perilaku pemimpin dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya berkaitan erat dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan. Gaya kepemimpinan mengacu pada kemampuan seseorang dalam mengubah orang lain untuk bekerjasama dalam suatu perusahaan hal ini dinyatakan oleh (Nizamuddin, 2018: 172). Pada sebuah perusahaan peran pemimpin sangat penting untuk meningkatkan kinerja organisasi yang baik dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Pelayanan yang prima untuk masyarakat dapat dilakukan karyawan dalam perusahaan dengan melakukan apa yang seharusnya menjadi tanggung jawab karyawan untuk mencapai hasil serta mutu perusahaan hal ini didukung oleh (Thaief, 2015: 25).

Karyawan akan lebih merasa bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan dengan adanya penilaian kinerja yang akan memunculkan semangat kerja yang lebih besar pada karyawan. Untuk memunculkan semangat kerja yang baik dan memaksimalkan kinerja karyawan sangat penting dilakukan yaitu dengan mengelola sumber daya manusianya sebagai suatu tujuan manajemen untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen suatu perusahaan atau organisasi yang baik akan memudahkan tujuan perusahaan dengan menghasilkan

Sumberdaya manusia yang memiliki tingkat keahlian sebagai hasil dan daya guna perusahaan untuk mencapai masa depan perusahaan. Salah satu hal yang sangat penting yang harus diterapkan dalam mencapai masa depan jangka panjang perusahaan salah satunya disiplin kerja. Disiplin sebagai suatu aturan sikap yang ada pada perusahaan yang tertera dalam bentuk tulisan ataupun lisan yang dijadikan suatu prosedur dalam perusahaan pernyataan ini didukung oleh (Devita, 2016: 110) serta pernyataan ini juga didukung oleh (Dapu, 2015: 354) Tingkat kedisiplinan pegawai dapat dinilai dari sikap kepatuhan terhadap tata tertib perusahaan serta tidak melanggarnya. Karyawan akan merasa memiliki tingkat disiplin yang tinggi apabila karyawan merasa bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan sudah tepat.

Gaya kepemimpinan mengacu pada proses bekerjasama dalam suatu organisasi yang dilakukan berdasarkan kemampuan seseorang untuk mengubah bawahannya supaya mampu bertindak mengikuti prosedur perusahaan (Nizamuddin, 2018: 172) serta hal ini didukung dengan pernyataan dari (Suwuh, 2015: 612) kepemimpinan sebagai bentuk rasa dan tanggung jawab yang dimiliki seseorang karena tanpa tanggung jawab yang baik maka akan sulit mencapai tujuan organisasi oleh karena itu pemimpin dapat dikatakan sebagai tulang punggung perusahaan. Gaya kepemimpinan yang baik dalam perusahaan maka akan memberikan motivasi yang baik pula untuk para karyawan supaya bekerja sesuai tanggung jawab, prosedur dan disiplin. Karyawan memerlukan suasana kerja yang harmonis tanpa gangguan pada saat bekerja dalam rangka mewujudkan keberhasilan perusahaan melalui diciptakannya sistem pendisiplinan yang baik

(Nurchahya, 2018: 304). Pencapaian target dan mutu perusahaan akan dicapai oleh karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi sehingga akan menghasilkan kinerja perusahaan yang baik pernyataan ini didukung oleh (Susanti, 2017: 426).

Karyawan memerlukan suasana kerja yang harmonis tanpa gangguan untuk bekerja dengan baik dan mencapai tujuan serta keberhasilan perusahaan dengan menciptakan sistem pendisiplinan yang baik (Nurchahya, 2018: 304). Disiplin kerja memiliki dampak terhadap keberhasilan perusahaan dalam memenuhi target dan kualitas kerja yang menunjukkan kinerja yang tinggi oleh karyawan. Dari hasil kinerja yang baik, karyawan dapat meningkatkan jumlah output yang mungkin melampaui target. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi akan memiliki kinerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target dan kualitas yang ditetapkan pernyataan ini didukung oleh (Susanti, 2017: 426).

Serta pernyataan ini juga didukung oleh (Nugroho, 2016: 15) kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut karena semakin tinggi kinerja perusahaan akan sangat menguntungkan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dan bersaing dalam persaingan global karena disiplin kerja juga berdampak pada keberhasilan perusahaan (Poiyo, 2018: 2449).

PT EX Batam Indonesia yang berada di Mukakuning Batam merupakan sebuah organisasi perusahaan yang memiliki produk khususnya dibidang elektronik khususnya audio jack yang beralamat di Jalan Lot Beringin No 216 Mukakuning,

Batamindo, Batam, Kepulauan Riau. Perusahaan ini berdiri sejak bulan Agustus 1991 dan mulai beroperasi pada bulan Mei tahun 1992. Perusahaan ini merupakan anak dari EX Group yang terdiri dari EXCO Japan, EX Uchiko, EX Hongkong, dan EX Batam Indonesia sendiri. Perusahaan swasta di Kota Batam bahkan diluar kota terutama yang bergerak dibidang audio jack bidang elektronik ditengah perkembangan teknologi yang semakin maju tentunya memiliki banyak sekali pesaing untuk saling bertahan ditengah pasaran produk audio jack sehingga membuat PT EX Batam harus mempertahankan strategi supaya dapat bertahan ditengahnya persaingan untuk lebih memaksimalkan perusahaannya.

Cara untuk memaksimalkan perusahaannya salah satu caranya yaitu lebih memaksimalkan kinerja karyawan karena kinerja karyawan merupakan salah satu unsur yang penting dalam perusahaan. Kinerja karyawan sebagai bentuk pencapaian dari suatu pekerjaan yang didapatkan berdasarkan tanggung jawab dan wewenang suatu kelompok atau seseorang dalam organisasi tertentu dengan menunjukkan pekerjaan yang sesuai dengan aturan perusahaan dengan sikap moral dan etika yang baik tanpa melanggar hukum yang ditetapkan organisasi. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan meningkatkan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja pada PT EX Batam Indonesia. Berdasarkan hasil laporan pihak manajemen PT EX Batam Indonesia salah satu penyebab kinerja karyawan PT EX Batam menurun yaitu turunnya jumlah target yang telah ditetapkan dan jumlah produk yang rusak semakin meningkat. Hal tersebut dikarenakan karyawan belum bisa mencapai waktu yang maksimal dalam menyelesaikan target perusahaan serta menambahnya barang *Not Good* yang

dihasilkan para karyawan perusahaan .

Menurut pengakuan beberapa karyawan pimpinan PT EX Batam Indonesia yaitu pimpinan PT EX Batam yang diakui menyebabkan tingkat kedisiplinan yang semakin rendah hal ini dikarenakan pimpinan tidak tegas dalam memberikan sanksi yang tegas terhadap para karyawan PT EX Batam yang dinilai memiliki disiplin kerja yang rendah dan memiliki tingkat absensi yang tinggi yang berdampak pada menurunnya kinerja karyawan ditandai dengan berkurangnya target perusahaan. Beberapa karyawan PT Ex Batam mengakui bahwa manajemen tidak terlalu paham dengan pekerjaan-pekerjaan yang mereka jalankan, sehingga merasa bebas melakukan apapun yang mereka suka ketika bekerja hal tersebut

Gaya kepemimpinan yang kurang tegas menurut pengakuan beberapa karyawan dalam hal ini menurunnya rasa semangat para karyawan untuk bekerja disebabkan karena berkurangnya motivasi dari pimpinan perusahaan dan semangat para karyawan. Tidak tegasnya gaya kepemimpinan di PT EX Batam dalam memberikan sanksi yang tegas karena pemimpin dinilai kurang tegas hal tersebut mengakibatkan para karyawan yang awalnya memiliki disiplin yang tinggi juga ikut untuk tidak hadir dalam bekerja serta dengan tunjangan kehadiran yang rendah sehingga karyawan memilih untuk absen dari pekerjaan dikarenakan hal tersebut.

Selain kurang memberikan sanksi yang tegas dalam hal kedisiplinan gaya kepemimpinan yang dijalankan di PT EX Batam menurut pengakuan karyawan memiliki kebijakan yang berubah-ubah misalnya kebijakan mengenai standart operator produksi bagian operator *inspection* karena standart operator *inspection*

memiliki kriteria standart minimal 3 bulan dibagian operator *assembling* dan setelah itu bisa untuk ditraining dibagian operator *inspection* tetapi hal tersebut sekarang tidak berjalan untuk standart operator *inspection* minimal dibagian operator *assembling* 3 bulan tetapi operator sebelum mencapai waktu 3 bulan dibagian *assembling* sudah ditraining dibagian operator *inspection*. Hal tersebut karena pergantian operator yang finish kontrak dengan yang operator baru terlalu berdekatan. Hal tersebut memiliki dampak terhadap kinerja karyawan baik penurunan target dan kualitas produksi.

Pimpinan perusahaan dinilai beberapa karyawan juga kurang memberikan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan seperti halnya saat terjadi penurunan target, terjadi kelolosan produk rusak ke customer tidak memberikan saran kepada karyawan untuk mengatasi masalah tersebut dan dinilai pimpinan mengandalkan emosional dengan memarahi karyawan yang berbuat salah tanpa memberikan briefing atau meeting untuk mendiskusikan masalah tersebut dengan karyawan. Hal tersebut yang diungkap dari pengakuan beberapa karyawan penyebab tingkat kedisiplinan di PT EX Batam dinilai masih rendah karena dari segi gaya kepemimpinannya dinilai masih rendah untuk menciptakan disiplin kerja yang tinggi. Pimpinan dari PT EX Batam juga dinilai kurangnya tingkat pengontrolan tentang kedisiplinan karyawan yang menyebabkan masalah kedisiplinan karyawan tidak berkurang bahkan malah semakin banyak masalah tentang kedisiplinan karyawan.

Berikut ini adalah tabel target dan pencapaian produksi PT EX Batam Indonesia selama enam bulan yang menunjukkan kurang maksimalnya kinerja karyawan terutama di bagian produksi.

Tabel 1. 1 Target dan Pencapaian Produksi PT EX Batam Indonesia

Periode Maret 2018 - Agustus 2018						
No	Periode	Target produksi(pcs)	Jumlah NG (pcs)	Pencapaian Output	Persentase Output	Keterangan
1	Mar-18	2.716.992	36.331	2.680.591	98,66%	Target Produksi tidak tercapai 100%
2	Apr-18	3.035.953	44.014	2.991.030	98,55%	Target Produksi tidak tercapai 100%
3	Mei-18	2.781.699	44.163	2.737.536	98,41%	Target Produksi tidak tercapai 100%
4	Jun-18	3.289.468	531.388	3.236.330	98,38%	Target Produksi tidak tercapai 100%
5	Juli-18	2.637.183	43.156	2.594.027	98,36%	Target Produksi tidak tercapai 100%
6	Agst-18	2.940.385	50.724	2.889.661	98,27%	Target Produksi tidak tercapai 100%

Sumber: Bagian Produksi PT EX Batam Indonesia

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa target jumlah produksi setiap bulannya tidak tercapai, dan menurunnya kinerja karyawan juga berdampak terhadap kualitas produk yang dihasilkan. Jumlah produk rusak PT EX Batam Indonesia terus meningkat setiap bulannya. Angka kenaikan jumlah produk rusak setiap bulannya rata-rata 0,1%, hal ini selaras dengan hasil wawancara dengan pihak manajemen. Kinerja karyawan yang menurun disebabkan salah satunya tentang disiplin kerja dari karyawan PT EX Batam Indonesia, karena dalam hal ini disiplin kerja sangat berkaitan dengan kinerja karyawan salah satunya dikarenakan

dengan tingkat absensi yang tinggi dapat menjadikan alasan bahwa target produksi di PT EX Batam menurun.

Pimpinan dari PT EX Batam juga dinilai kurangnya tingkat pengontrolan tentang kedisiplinan karyawan yang menyebabkan masalah kedisiplinan karyawan tidak berkurang bahkan malah semakin banyak masalah tentang menurunnya tingkat kedisiplinan karyawan yang bisa dinilai dari para karyawan sering terlambat, sering ketoilet, menurunnya rasa semangat karyawan, menurunnya tingkat kehadiran karyawan, bekerja tidak sesuai dengan prosedur, masuk jam kerja tidak sesuai bel perusahaan, hadir ditempat kerja tidak sesuai waktu dan kurangnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap tanggung jawab karyawan terhadap perintah atasan dan yang lainnya.

yang bisa dilihat dari tabel data absensi karyawan untuk periode Maret 2018 - Agustus 2018.

Tabel 1. 2 Data Absensi Karyawan PT EX Batam Indonesia

Periode Maret 2018 - Agustus 2018

No.	Bulan	Keterangan Ketidakhadiran				Jumlah yang tidak hadir
		Izin	Alpa	Sakit	Cuti haid	
1	Maret 2018	77	4	57	35	173
2	April 2018	32	3	53	17	105
3	Mei 2018	72	3	4	34	113
4	Juni 2018	26	9	68	15	118
5	Juli 2018	38	10	26	12	86
6	Agustus 2018	27	11	43	15	96

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa masih tingginya tingkat absensi karyawan. Ketidaksiplinan karyawan terjadi karena terdapat indikasi masih

lemahnya sistem yang mengatur tentang kedisiplinan karyawan, ditambah dengan kurangnya kesadaran diri karyawan akan kehadiran absensi pekerjaan yang sangat berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja sehingga menghasilkan lingkungan kerja yang kurang baik karena karyawan merasa mereka yang mengendalikan lingkungan perusahaan.

Sistem tersebut antara lain model presensi yang digunakan dalam pengawasan dari pimpinan terhadap tingkat kedisiplinan karyawan serta sanksi yang akan diterima oleh karyawan apabila mereka tidak disiplin. Selain itu, PT EX Batam Indonesia juga termasuk salah satu perusahaan yang kurang menyediakan kesempatan promosi kerja bagi karyawannya. Hal ini sering menimbulkan kejenuhan bagi karyawan karena selalu menangani bagian itu saja, tanpa ada variasi pekerjaan maupun promosi pekerjaan yang berhubungan dengan jenjang karir.

Karyawan di PT EX Batam seperti tidak merasa mempunyai rasa kedisiplinan yang tinggi dan bekerja sesuka hati. Dari beberapa masalah diatas, terlihat bahwa gaya kepemimpinan beserta kedisiplinan para karyawan menjadi permasalahan diperusahaan hal tersebut yang dijadikan masalah yaitu gaya kepemimpinan dan tingkat kedisiplinan yang rendah terhadap kinerja karyawan yaitu kuantitas dan target produk yang dihasilkan . Berdasarkan banyaknya permasalahan yang terjadi di perusahaan maka diperlukan penelitian dengan judul **“ Pengaruh Gaya kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT EX Batam Indonesia”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Menurunnya target dan kualitas produksi karena kebijakan yang berubah-ubah;
2. Menurunnya kinerja karyawan yang dapat dilihat dari target produksi yang belum tercapai dan jumlah produk rusak yang jumlahnya bertambah setiap bulannya;
3. Meningkatnya ketidak disiplin karyawan terhadap tata-tertib perusahaan sehingga kinerja perusahaan tidak maksimal;
4. Kurang motivasi dari pimpinan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan;
5. Kurangnya sanksi yang diberikan pimpinan terhadap karyawan yang tidak disiplin.

1.3 Batasan Masalah

Dari identifikasi masalah yang terdapat diatas dan menyadari adanya keterbatasan waktu dan kemampuan, maka penulis memandang perlu batasan masalah secara jelas dan terfokus. Batasan-batasan tersebut adalah:

1. Masalah yang menjadi objek penelitian dibatasi hanya pada pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT EX Batam Indonesia;
2. Penelitian ini dilakukan terhadap PT EX Batam Indonesia.

1.4 Rumusan Masalah

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang masalah, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT EX Batam Indonesia?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT EX Batam Indonesia?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT EX Batam Indonesia?

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk:

1. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT EX Batam Indonesia;
2. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT EX Batam Indonesia;
3. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT EX Batam Indonesia.

1.6. Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini bisa dijadikan landasan dalam mengembangkan model penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang lebih komprehensif dengan objek yang lebih luas.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan dalam pengambilan keputusan bagi pihak manajemen PT EX Batm Indonesia.

2. Bagi Akademi

Kegunaan penelitian bagi lembaga penelitian adalah sebagai bahan untuk evaluasi bagi mahasiswa, serta kerja lembaga pendidikan yang bersangkutan dalam menghadapi era globalisasi yang sangat kompleks sekali dan penuh dengan persaingan.

3. Bagi Peneliti

Peneliti dapat mengetahui mengenai seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT EX Batam Indonesia.