

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era serba digital dimana perkembangan teknologi sangat cepat ikut memberikan pengaruh terhadap munculnya perusahaan startup. *Startup* adalah organisasi yang bersifat sementara yang bertujuan untuk menemukan bisnis model dalam situasi yang belum pasti (Arya et al., 2017). Pemerintah Indonesia sangat mendukung pertumbuhan startup di Indonesia. Akan tetapi banyak diantaranya perusahaan startup yang berhasil tetapi tidak sedikit yang gagal dan harus gulung tikar. Hal ini dikarenakan gagal mengembalikan modal investor dan tim yang kurang baik (Arya et al., 2017).

Melihat adanya kegagalan dan keberhasilan perusahaan startup tersebut, ditentukan oleh bagaimana seorang pemimpin menjalankan bisnisnya dan disiplin dari para karyawannya. Adanya faktor kepemimpinan dan motivasi pada karyawan akan mempengaruhi kinerja pada karyawannya.

Definisi kinerja (Mangkunegara, 2015) adalah berupa hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik tentunya dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja mempunyai arti penting bagi pegawai, adanya penilaian kinerja berarti pegawai mendapat perhatian dari atasan, disamping itu akan menambah semangat kerja karyawan karena adanya kemungkinan untuk dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi, sebaliknya pegawai yang tidak berprestasi mungkin akan didemosikan.

Kartono (Hasyim, 2020) menjelaskan gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai pola – pola perilaku yang diterapkan seorang pemimpin dalam bekerja dengan melalui orang lain. Pola perilaku konsisten yang dimaksud disini adalah pola – pola yang timbul pada diri orang – orang pada waktu mereka mulai memberikan tanggapan dengan cara yang sama dalam kondisi yang serupa dan

pola itu membentuk kebiasaan tindakan yang setidaknya dapat diperkirakan bagi mereka yang bekerja dengan orang – orang. Menurut Aan Komariah (Fahmi, 2016) , kepemimpinan merupakan aspek penting dalam organisasi yang merupakan faktor penggerak organisasi melalui penanganan perubahan dan manajemen yang dilakukan, sehingga keberadaan pemimpin bukan hanya sekedar symbol yang ada atau tidaknya menjadi masalah, tetapi keberadaannya memberi dampak positif bagi perkembangan organisasi.

Menurut Singodimedjo (Ilahi et al., 2017) , Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma – norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik.

PT. Kazee Digital Indonesia adalah perusahaan startup berbasis teknologi yang bergerak di bidang *data analytic*. Kantor pusat berlokasi di Jalan Setrasari Indah No. 4, Bandung dengan memiliki kantor cabang di Jakarta. PT. Kazee Digital Indonesia mempunyai visi “Menjadi perusahaan *data analytics* terkemuka di Indonesia”, visi ini yang diterapkan diseluruh jajaran perusahaan untuk bisa mendapatkan kepercayaan dan memberikan hasil terbaik bagi pelanggannya.

Berdasarkan hasil pra survey, pada PT. Kazee Digital Indonesia terdapat permasalahan pada gaya kepemimpinannya. Hal ini terlihat pada kurangnya pengawasan terhadap karyawan dan penerapan jam kerja yang tidak pasti membuat para karyawan bekerja sesuka hati mereka karena pemimpin kurang memperhatikan karyawannya, adanya kecemburuan sosial antara satu divisi dan divisi lainnya karena adanya perbedaan perlakuan yang diberikan pemimpin sehingga karyawan merasa tidak dihargai apa yang mereka kerjakan.

Kedisiplinan karyawan juga merupakan aspek penting dalam Manajemen SDM. Beberapa fenomena disiplin kerja yang terjadi di PT. Kazee Digital Indonesia di Bandung terlihat pada kurangnya disiplin karyawan dimana banyak

karyawan yang datang terlambat dan tidak adanya sanksi langsung yang diberikan kepada karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja. Adanya permasalahan diatas akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan secara tidak langsung karena penggunaan jam kerja yang tidak efektif. Hal ini dapat dibuktikan dari laporan absensi PT. Kaze Digital Indonesia

**Tabel 1.1. Laporan Absensi Karyawan PT Kaze Digital Indonesia
Periode Juni 2019 – Maret 2020**

BULAN	HARI KERJA	JUMLAH KARYAWAN	TERLAMBAT		TIDAK HADIR	
			JUMLAH	%	JUMLAH	%
JUNI	15	29	94	21,6%	71	16,4%
JULI	23	31	224	31,4%	117	16,3%
AGUST	22	32	235	33,4%	94	13,4%
SEPT	22	36	311	39,3%	91	11,5%
OKT	23	41	395	41,9%	78	8,3%
NOV	24	48	402	34,9%	148	12,8%
DES	19	50	350	36,8%	113	11,9%
JAN	22	60	572	43,3%	98	7,4%
FEB	20	61	568	46,6%	69	5,6%
MAR	21	61	320	24,9%	113	8,8%

$$Rumus\ Persentase\ Absensi = \frac{Jumlah\ Terlambat\ atau\ Tidak\ Hadir}{Hari\ Kerja \times Jumlah\ Karyawan} \times 100\%$$

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa tingkat keterlambatan karyawan hampir setiap bulannya mengalami peningkatan dan tingkat keterlambatan paling tinggi yaitu di bulan Februari 2020 sebanyak 46,6%. Sedangkan jumlah ketidakhadiran karyawan paling tinggi yaitu di bulan Juni dan Juli 2019 karena pada bulan tersebut bertepatan dengan hari besar keagamaan sehingga banyak karyawan yang mengambil cuti di bulan tersebut.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. KAZEE DIGITAL INDONESIA, BANDUNG”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah – masalah yang terdapat dalam identifikasi masalah tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain :

1. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Kaze Digital Indonesia, Bandung ?
2. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Kaze Digital Indonesia, Bandung ?
3. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Kaze Digital Indonesia, Bandung ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan rumusan masalah yang disebutkan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Kaze Digital Indonesia.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Kaze Digital Indonesia
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Kaze Digital Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Diharapkan penelitian ini dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya, juga merupakan pelatihan intelektual yang diharapkan dapat memberi pemahaman tentang kepemimpinan disiplin kerja pada sebuah

organisasi baik swasta maupun negeri dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi organisasi dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik. Juga sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan dimasa yang akan datang.

3. Bagi Akademisi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan khususnya pada peneliti selanjutnya bidang manajemen sumber daya manusia yang membutuhkannya untuk kemajuan dan pengembangan ilmiah di masa yang akan datang.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas maka penulis membatasi masalah penelitian pada dua variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dan disiplin kerja sedangkan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

Pembatasan terhadap variabel yaitu gaya kepemimpinan dan disiplin kerja kaitannya dengan dengan kinerja karyawan dalam hal ini karena kedua variabel ini merupakan hal yang penting dalam peningkatan kinerja karyawan pada PT. Kaze Digital Indonesia.

1.6 Sistematika Penelitian

Adanya sistematika penelitian adalah untuk mempermudah pembahasan dalam penelitian. Sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas tentang landasan teori yang digunakan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan dibahas metode penelitian, definisi operasional, penentuan sampel penelitian, waktu dan tempat penelitian serta metode analisis data

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan membahas mengenai gambaran umum obyek penelitian, hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian

BAB V PENUTUP

Berisi kesimpulan – kesimpulan yang di dapat dari hasil penelitian dan saran sebagai masukan bagi perusahaan dan penelitian selanjutnya.