

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era masa kini menghadapi lingkungan bisnis yang mengalami perkembangan yang sangat cepat dimana persaingan dalam dunia bisnis sangat ketat yang berdampak pada aktivitas disuatu perusahaan. Setiap aktivitas akan di sesuaikan dengan perkembangan teknologi dan informasi. Perusahaan maupun organisasi pasti akan mencoba beradaptasi dengan perkembangan tersebut dan melakukan peningkatan kerja untuk bisa unggul dalam bersaing (Intan et al., 2020).

Sumber Daya Manusia sangat penting karena salah satu asset perusahaan dari sekian asset yang berharga yang dimiliki oleh setiap perusahaan. Manusia merupakan faktor yang menentukan berhasil dan tidaknya suatu organisasi untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Hal ini karena manusia merupakan sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Menurut Rosalina & Wati (2020) keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Kinerja karyawan adalah hal yang penting untuk sebuah perusahaan, karena dengan kinerja karyawan yang baik akan bisa mencapai target-target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Rosalina & Wati (2020) kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Adanya kinerja karyawan yang baik pada suatu perusahaan, maka perusahaan tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkannya.

Seringkali suatu perusahaan hanya menuntut kinerja yang tinggi tanpa memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya, diantaranya seperti gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Padahal faktor-faktor tersebut harus diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan. Kepemimpinan itu merupakan sub sistem terpenting dalam pengembangan suatu organisasi, karena adanya kepemimpinan yang baik, tentunya akan mengalami kesulitan untuk mencapai tujuan dalam organisasi. Seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, dan pemimpin tersebut juga perlu memikirkan gaya kepemimpinan yang ia terapkan.

Gaya kepemimpinan merupakan perilaku pemimpin yang digunakan seseorang ketika ingin mempengaruhi orang lain (Khairizah et al., 2016). Gaya kepemimpinan dapat dikatakan sesuai dengan sebuah perusahaan, telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi terhadap keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurut Khairizah (2016) bermacam-macam gaya kepemimpinan dapat digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan memotivasi bawahannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja bawahannya dalam melakukan pekerjaan. Salah satu indikasi gaya kepemimpinan yang baik adalah segala sesuatu itu dicontohkan langsung oleh pemimpinnya, yang dalam hal ini adalah masalah kedisiplinan.

Selain gaya kepemimpinan, disiplin kerja dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Menurut Syafrina (2017) disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk untuk tujuan tertentu. Kedisiplinan karyawan sangat diperlukan agar seluruh kegiatan yang sedang dan akan berlangsung berjalan sesuai dengan prosedur yang telah

ditentukan. Dengan diterapkannya kedisiplinan pada suatu pekerjaan maka, karyawan tidak semena-mena melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan perusahaan.

PT Metropolitan Land Tbk (berbisnis dengan nama **Metland**) adalah sebuah perusahaan properti yang berkantor pusat di Bekasi. Hingga akhir tahun 2021, perusahaan ini mengembangkan tujuh perumahan dan sepuluh properti komersial yang tersebar di Jabodetabek, Jawa Barat, dan Bali. Permasalahan yang ada di PT Metropolitan Land, Tbk salah satunya adalah sumber daya manusia. Perusahaan perlu kiranya memperhatikan hal-hal yang terkait di dalam sumber daya manusia seperti kinerja karyawan, termasuk di dalamnya adalah faktor gaya kepemimpinan dan faktor disiplin kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Penerapan gaya kepemimpinan pada Metland Land itu menerapkan gaya kepemimpinan transformasional yang ditandai dengan adanya dorongan dari atasan kepada bawahan agar bisa menciptakan kinerja yang lebih tinggi melebihi standar yang telah ditetapkan oleh organisasi namun dorongan untuk mencapai standar kinerja yang lebih tinggi tersebut, tidak dibarengi dengan pemberian solusi berupa ide-ide atau gagasan kepada bawahan untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi pegawai. Ini dibuktikan dengan adanya beberapa pegawai yang belum mencapai standar kinerja yang telah ditentukan oleh organisasi. Menurut Kottler dan Pankowski dalam jurnal Cornelius (2018) gaya kepemimpinan transformasional diartikan sebagai proses penginspirasi perubahan dan pemberdayaan bawahan untuk mencapai tujuan yang tinggi, untuk memperbaiki diri dan meningkatkan proses organisasi.

Variabel lain yang diduga mempengaruhi rendahnya kinerja pegawai pada PT Metropolitan Land adalah disiplin kerja yang dimiliki pegawai. Kenyataan menunjukkan bahwa tidak sedikit pegawai yang tidak disiplin pada saat jam kerja, akibat dari ketidak disiplin tersebut berdampak

negatif terhadap kinerja. Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Kedisiplinan pegawai merupakan suatu kemutlakan, karena mereka merupakan ujung tombak dalam setiap pelayanan yaitu pelayanan yang dapat memberikan kepuasan/layanan prima (Di et al., 2018).

Berikut tabel tingkal kehadiran karyawan pada PT. Metropolitan Land, Tbk

**Tabel 1. 1 Daftar Absensi Karyawan PT Metropolitan Land, Tbk
Pusat di Bekasi Tahun 2022**

Bulan	Terlambat Masuk	Absensi			Jumlah Karyawan
		Sakit	izin	Alpha	
Januari	2	2	0	0	70
Februari	1	3	3	1	70
Maret	5	4	6	0	70
April	2	5	4	2	70
Mei	1	8	5	3	70
Juni	2	6	0	2	70
Juli	3	2	2	0	70
Agustus	6	5	5	1	70
September	4	3	1	4	70
November	7	1	3	2	70
Desember	3	4	8	4	70
Jumlah	36	38	37	21	70

Sumber : HRD PT Metropolitan Land, Tbk

Karyawan yang ada di perusahaan saat ini memiliki karakter dan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda satu dengan yang lainnya, sehingga sangat berpengaruh dalam penilaian kinerja karyawan dan dalam menjalin hubungan antar karyawan. Manajemen perusahaan dalam menentukan kinerja karyawan melalui 2 penilaian kinerja, yaitu; *Soft skill* dan *Hard skill*, dimana sistem pembobotan penilaian

hasil kinerja karyawan dengan klasifikasi A (sangat baik), B (baik), C (cukup) dan D (kurang), dengan kategori interval penilaian yang sudah ditentukan.

Dari data penilaian yang sudah pernah dilakukan ditemukan kondisi kerja karyawan pada tahun 2022, 2021 dan 2020, sebagai berikut:

Tabel 1. 2 Penilaian Kinerja Karyawan

DIVISI	TAHUN 2022				TAHUN 2021				TAHUN 2020				
	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
Marketing		8	5	2		8	8	1	1	9	10	1	
Finance		2	3	0		3	2	0		5	1	0	
Accounting		3	0	0		3	0	0		3	0	0	
Kontraktor		8	18	0		15	12	0		20	6	0	
Legal		4	5	0		4	4	0		2	5	0	
HRD & Secretary		1	0	0		2	0	0		2	0	0	
IT		4	0	0	2	5	0	0		2	1	0	
Konsultan Properti		2	4	0		3	2	0		3	1	0	
Jumlah	0	30	34	2	2	42	26	1	1	44	22	1	
Jumlah Total		65				70				68			
Persentase	0%	46%	52%	2%	3%	59%	37%	1%	1%	65%	33%	1%	

Sumber : HRD PT Metropolitan Land, Tbk

Dari table 1.2 dapat dilihat bahwa pada tahun 2022 jumlah karyawan dengan nilai B sebanyak 46 persen, nilai C sebanyak 52 Persen dan nilai D sebanyak 2 persen. Pada tahun 2021, karyawan yang mendapat nilai A sebanyak 3 persen, nilai B sebanyak 59 persen, nilai C sebanyak 37 persen dan nilai D sebanyak 1 persen. Sedangkan pada tahun 2020, jumlah karyawan yang mendapat nilai A sebanyak 1 persen, nilai B sebanyak 65 persen, nilai C sebanyak 33 persen dan nilai D sebanyak 1 persen. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja

karyawan belum menunjukkan kinerja yang maksimal, sehingga perlu pengukuran kinerja di PT Metropolitan Land, Tbk untuk dikaji kembali agar kinerja karyawan bisa lebih maksimal.

Kinerja karyawan yang belum maksimal dapat terlihat dari data komplain konsumen terhadap kualitas pembangunan, data komplain dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 1. 3 Data Komplain Konsumen Terhadap Kualitas Pembangunan

No	Komplain	2022	2021	2020
1	Retak-Retak	31	18	33
2	Bocor/Rembes	18	14	37
4	Dinding Bergelombang	1		
5	Pintu rusak & Seret	3	7	7
6	Pembersihan	1	10	6
7	Kitchen terpasang	Set belum	3	
8	Lain-lain (Shower bocor, Lampu taman mati, Perapihan, Kesalahan Design)	19	9	31
Total Komplain		76	58	114

Sumber : HRD PT Metropolitan Land, Tbk

Tabel 1. 4 Persentase Jumlah Komplain Terhadap Jumlah Pembangunan

	2022	2021	2020
Total Pembangunan	368	341	171
Total Komplain	76	58	114
Persentase Komplain	21%	17%	67%

Sumber : HRD PT Metropolitan Land, Tbk

Dari segi persentase jumlah komplain terhadap jumlah pembangunan menjadi salah satu yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum sesuai dengan target yang diharapkan.

Jadi dalam hal ini memilih PT Metropolitan Land, Tbk sebagai perusahaan yang mempekerjakan cukup banyak karyawan. Dikarenakan permasalahan yang ada di perusahaan ini ada mengenai gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Berdasarkan pada semua alasan tersebut di atas, maka penulis ingin meneliti lebih jauh mengenai “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Metropolitan Land, Tbk”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan maka penulis dapat merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Metropolitan Land, Tbk?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Metropolitan Land, Tbk?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Metropolitan Land, Tbk?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Metropolitan Land, Tbk
2. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Metropolitan Land, Tbk
3. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Metropolitan Land, Tbk

1.4 Manfaat Penelitian

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

1. Manfaat bagi penulis
Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.
2. Manfaat bagi perusahaan
Dengan adanya penelitian ini maka diharapkan dapat memberi masukan atau saran pada PT Metropolitan Land, Tbk tentang gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan
3. Manfaat bagi Universitas
Sebagai salah satu bahan untuk menambah refrensi bacaan bagi mahasiswa Universitas Bhayangkara Jakarta Raya pada umumnya, dan khususnya pada mahasiswa program studi manajemen.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan indentifikasi masalah diatas, maka penulis membatasi pokok permasalahan, agar mendapatkan suatu batasan yang jelas sekaligus mencegah terjadinya pembahasan yang meluas maka penelitian ini dibatasi :

1. Variabel gaya kepemimpinan dengan indikator pengambilan keputusan, tanggung jawab, komunikasi, dan kepercayaan.
2. Variabel disiplin kerja dengan indikator taat terhadap aturan waktu, perusahaan dan perilaku dalam pekerjaan.
3. Variabel kinerja karyawan dengan indikator kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian.

1.6 Sistematika Penulisan

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

BAB I PENDAHULUAN

- Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, maksud dan tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

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

BAB III METODE PENELITIAN

- Pada bab ini akan dibahas variabel penelitian beserta definisi operasionalnya, penentuan sampel penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHSAN

- Bab ini akan membahas mengenai gambaran umum obyek penelitian, analisis data, dan pembahsan dari analisis data.

BAB V PENUTUP

- Berisi kesimpulan-kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian dan saransaran, sebagai masukan bagi perusahaan dan penelitian selanjutnya.