BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam suatu perusahaan atau organisasi, salah satu faktor yang harus selalu diperhatikan oleh perusahaan dan tidak boleh diabaikan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan bagian penting dari perusahaan, tanpa adanya sumber daya manusia atau jika kualitas sumber daya manusia didalam suatu perusahaan kurang baik maka sulit bagi perusahaan untuk beroperasi secara normal atau akan sulit berjalan dengan semestinya. Sumber daya manusia dalam perusahaan dapat berarti orang-orang yang ada didalam perusahaan yang dapat pula mempengaruhi kualitas dan kuantitas perusahaan seperti kayawan. Sumber daya manusia dalam hal ini sebagai kekuatan utama untuk bisa menjadikan organisasi menjadi lebih maju dan berkembang. Oleh karena itu setiap organisasi atau perusahaan harus mampu menciptakan sumber daya manusia yang unggul dengan memiliki kinerja terbaik, kinerja terbaik itu adalah kinerja yang optimal yaitu kinerja yang memenuhi standar organisasi dan mendukung terwujudnya tujuan organisasi. Organisasi tebaik adalah organisasi yang berupaya untuk meningkatkan keterampilan atau kemampuan kinerja karyawannya.

Salah satu cara yang dapat dilakukan suatu organisasi atau perusahan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan cara memenuhi kebutuhan para karyawannya agar terwujud keseimbangan dalam perusahaan dan tidak ada kesenjangan antara tuntutan perusahaan dan kebutuhan karyawan. peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi kelangsungan hidup perusahaan dalam lingkungan bisnis yang sangat kompetitif di era globalisasi saat ini. Oleh karena itu upaya-upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan sangat menjadi sebuah tantangan dan harus bisa diselesaikan oleh pihak perusahaan karena kesuksesan dan keberhasilan dalam mencapai tujuan

Pengaruh Gaya.., Firra Isnaini Utami, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, 2022

dan keberlangsungan hidup perusahaan itu tergantung pada kualitas kinerja sumber daya internalnya.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Central Turbo Jakarta merupakan perusahaan yang menjual, menyediakan jasa perbaikan dan perawatan turbocharger untuk marine diesel, diesel generator dan heavy equipment, turbocharger untuk bus dan truk serta sparepart kapal. Penelitian ini memfokuskan pada karyawan PT. Central Turbo yang berlokasi di Komplek Royal Sunter, Jakarta Utara.

Perusahaan sangat mengharapkan karyawannya memiliki kinerja yang tinggi, karena jika semakin banyak karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi maka produktivitas di dalam perusahaan secara keseluruhan akan meningkat. Karyawan dituntut untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. karyawan yang berhasil dalam melakukan suatu pekerjaan itu dapat diukur dengan kepuasan pelanggan, berkurangnya jumlah keluhan, dan pencapaian target dengan baik. Kinerja karyawan ada kalanya mengalami peningkatan dan ada kalanya mengalami penurunaan.

Tabel 1.1 Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. Central Turbo Jakarta Tahun 2019 - 2020

Penilaian Kinerja	Tahun 2019		Tahun 2020	
	Jumlah Orang	persentase (%)	Jumlah Orang	Persentase (%)
Sangat Baik	17	18,13	13	13,84
Baik	38	40,32	34	36,14
Cukup	32	34,09	36	37,61
Kurang	6	7,46	10	12,41
Total	93	100,00	93	100,00

Sumber : PT. Central Turbo Jakarta,2021

Dari tabel data diatas dapat dilihat bahwa PT. Central Turbo Jakarta terjadi penurunan kinerja karyawan yaitu tahun 2020 hanya 13 orang karyawan (13,84%) yang mendapatkan nilai sangat baik dibanding tahun 2019 sebanyak 17 orang karyawan (18,13%). Hal ini dikarenakan masih sangat sedikit karyawan yang memenuhi standar operasional perusahaan (SOP) serta masih kesulitannya karyawan dalam bekerja sama dengan rekan kerjanya untuk mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Penurunan kinerja juga terjadi karena karyawan bekerja dengan aturan yang sangat kompleks seperti pemimpin memberikan pengawasan atau pemantauan yang berlebihan dan peraturan yang terlalu ketat. Peraturan yang terlaku ketat inilah yang membuat karyawan kurang berprestasi dalam bekerja sehingga kinerjanya menurun. Jadi pencapaian kinerja karyawan PT. Central Turbo Jakarta berdasarkan data tersebut dapat dikatakan cenderung menurun.

Kinerja setiap karyawan juga sangat bergantung pada kemampuan manajerial pemimpinnya dalam memimpin semua pekerja, mengkoordinasi semua kegiatan mereka, dan menciptakan iklim kerja yang kondusif. Pemimpin merupakan sumber daya kunci dalam organisasi manapun. Pemimpin yang efektif akan menjadi penentu hidup, mati, maju dan mundurnya sebuah organisasi. Menurut (Maryam et al., 2020) kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahan agar mereka bersedia bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karenanya sukses tidaknya karyawan dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya.

Gaya kepemimpinan akan mempengaruhi kinerja karyawan, kepemimpinan yang kurang baik akan menyebabkan produktivitas karyawan rendah dan kurang efektif yang mana itu akan berdampak pada tidak tercapainya karier yang menjadi cita-cita karyawan. Kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin dalam suatu organisasi memiliki karakteristik yang berbeda-beda, karakteristik tersebut yang sering disebut dengan gaya

Pengaruh Gaya.., Firra Isnaini Utami, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, 2022

kepemimpinan. Gaya kepemimpinan dipandang sebagai cara bagi pemimpin untuk mempegaruhi dan membimbing bawahannya. “Gaya kepemimpinan adalah peran penting bagi pemimpin dalam mempengaruhi, membimbing dan menunjukan kemampuannya sehingga tujuan perusahaan dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan” (Yulia, 2017).

Gaya kepemimpinan merupakan kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi dan memungkinkan orang lain untuk berkontribusi pada efektifitas dan keberhasilan organisasi. (Imran & Mardaleni, 2016). Dari hasil wawancara dengan karyawan yang ada di PT. Central Turbo menunjukkan bahwa adanya permasalahan yang terkait dengan gaya kepemimpinan yang kurang baik. Dimana sosok kepemimpinan dalam memimpin karyawan kurang baik terutama pada pola komunikasi, pemimpin dalam menyampaikan suatu informasi kepada karyawan kurang jelas sehingga membuat para karyawan PT. Central Turbo Jakarta salah mengerti apa yang diperintahkannya, hubungan pemimpin dengan karyawan kurang dekat atau bisa dibilang kurang harmonis. Seharusnya pemimpin meluangkan waktu lebih banyak untuk memotivasi dan menginspirasi para karyawan. Mereka merasa khawatir dengan adanya perintah dari pemimpin yang terkadang secara tiba-tiba memerintah dengan instruksi yang kurang jelas. Pemimpin juga menetapkan target yang menentang dan terlalu banyak sehingga karyawan merasa tertekan dengan target yang diberikan. Lalu dalam membuat peraturan atau perubahan baru pemimpin langsung mengambil keputusan sendiri tanpa diadakannya musyawarah terlebih dahulu kepada karyawannya. Sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menurun. Dalam penelitian azahraty (2018) juga menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan memberikan kontribusi yang relative besar terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam organisasi dan juga menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Disamping itu menurunnya kinerja karyawan pada PT. Central Turbo Jakarta bukan hanya dari gaya kepemimpinannya saja, tetapi ada juga faktor lain yang menyebabkan kinerja karyawan menurun yaitu dikarenakan kurangnya disiplin kerja para karyawan PT. Central Turbo Jakarta.

Disiplin kerja adalah kesadaran atau kemauan seseorang untuk mentaati semua aturan dan norma yang berlaku didalam suatu perusahaan. Kesadaran adalah sikap seseorang untuk secara sukarela mematuhi semua peraturan dan menyadari tugas dan tanggung jawabnya sendiri, kemauan adalah sikap dan perilaku dalam melaksanakan aturan dan peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. (Syafrina, 2017) Disiplin dalam bekerja akan membuat karyawan patuh terhadap aturan dan peraturan perusahaan serta kebijakan perusahaan, karyawan yang disiplin akan mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang diberikan, sehingga pekerjaan yang dihasilkan memenuhi keinginan serta harapan perusahaan, hal ini akan memungkinkan kinerja karyawan menjadi semakin meningkat.

Tabel 1.2 Data absensi karyawan PT. Central Turbo Jakarta Tahun 2020

No	Jumlah Pegawai	Bulan	Keterlambatan	Tanpa Keterangan
1	93	Januari	3	6
2	93	Februari	5	4
3	93	Maret	5	10
4	93	April	9	8
5	93	Mei	8	5
6	93	Juni	13	9
7	93	Juli	10	3
8	93	Agustus	17	6
9	93	September	9	8
10	93	Oktober	8	12
11	93	November	19	7
12	93	Desember	11	9

Sumber : PT. Central Turbo Jakarta, 2021

PT. Central Turbo menggunakan aplikasi “hadir” untuk absensi karyawannya. Aplikasi hadir adalah aplikasi pencatatan presensi karyawan yang memungkinkan karyawan mencatat kehadiran kerja melalui telefon genggam, sekaligus memudahkan perusahaan dalam memantau kinerja karyawan jarak jauh seperti WFH, pegawai lapangan atau tim sales. Seharusnya dengan menggunakan aplikasi hadir ini mempermudah para karyawan untuk melakukan absen, namun tidak demikian karena masih ada beberapa karyawan yang tidak melakukan absen sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan di aplikasi hadirnya dengan alasan lupa dan ada juga yang beralasan kalau aplikasi hadir di telefon genggamnya bermasalah, kemudian dapat dilihat dari tabel 1.2 diketahui bahwa masih ada karyawan yang datang terlambat dan melanggar standart yang telah ditetapkan PT. Central Turbo Jakarta. Lalu ada juga karyawan yang tidak masuk bekerja tanpa memberikan surat izin kepada HRD atau tanpa keterangan. Selain itu ada juga beberapa karyawan yang menggunakan waktu istirahat secara berlebihan, main handphone saat jam kerja berlangsung. Hal inilah yang membuat pekerjaan yang seharusnya selesai sesuai target menjadi terhambat dan menyebabkan kinerja karyawan menurun. Dalam penelitian Syafrina, N. (2017) juga menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang relative besar terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, peneliti tertarik untuk mengangkat suatu penelitian dengan judul : **“ Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Central Turbo Jakarta“**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah diatas maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Central Turbo Jakarta ?

Pengaruh Gaya.., Firra Isnaini Utami, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, 2022

2. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Central Turbo Jakarta ?
3. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Central Turbo Jakarta ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Central Turbo Jakarta
2. Untuk Mengetahui adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Central Turbo Jakarta
3. Untuk Mengetahui adanya pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Central Turbo Jakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat menciptakan manfaat bagi beberapa pihak, antara lain :

1. Bagi Peneliti

   Dapat menambah wawasan serta dapat mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang ada didalam suatu perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

   Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi atas kinerja karyawan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja.

Pengaruh Gaya.., Firra Isnaini Utami, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, 2022

3. Bagi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dan menambah informasi untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

1.5 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini peneliti membatasi masalah pada pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Central Turbo.

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, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang tinjauan teori yang mendeskripsikan tentang gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi tentang desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi variable, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel dan metode analisis data.

Pengaruh Gaya.., Firra Isnaini Utami, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, 2022

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi uraian tentang hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian sehingga dapat diketahui hasil analisis yang diteliti.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian dan saran sebagai masukan bagi perusahaan dan penelitian selanjutnya.

Pengaruh Gaya.., Firra Isnaini Utami, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, 2022