

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perkembangan dunia saat ini semakin maju, begitu pun dengan perusahaan yang harus mengikuti era globalisasi saat ini agar usaha terus berkembang dan tidak tertinggal jaman. Demikian juga dengan manajemennya yang harus bisa berkembang untuk tetap bisa mencapai tujuan bagi perusahaannya. Selain untuk mencapai tujuan, manajemen yang baik akan membuat para karyawannya nyaman. Dengan begitu karyawan dapat meningkatkan kinerja yang dimilikinya agar terus mencapai target perusahaan.

Sumber daya manusia adalah salah satu bidang yang tidak dapat diabaikan dan harus diperhatikan dalam perusahaan. Maka akan terasa sulit jika perusahaan beroperasi dengan benar dan normal, jika kekurangan sumber daya manusia atau jika sumber daya manusianya kurang baik (Priyono et al., 2018). Karyawan dan yang bekerja untuk organisasi dimana mereka memiliki potensi untuk mempengaruhi kuantitas dan kualitasnya dianggap sebagai sumber daya manusia.

Salah satu cara yang dapat dilakukan suatu organisasi atau perusahaan 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 menjadi sebuah tantangan dan harus bisa diselesaikan oleh pihak perusahaan karena kesuksesan dan

keberhasilan dalam mencapai tujuan dan keberlangsungan hidup perusahaan itu tergantung pada kualitas kinerja sumber daya internalnya.

Berdasarkan observasi awal yang penulis lakukan pada perusahaan, peneliti menemukan fenomena masalah pada PT. Sebastian Jaya Metal. Masalah yang peneliti temukan adalah kinerja karyawan yang belum sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan. Hal ini dapat terlihat adanya karyawan yang menghasilkan produk yang dihasilkan rusak atau cacat. Sehingga menyebabkan pekerjaan yang kurang maksimal dan tidak sesuai dengan target.

Peneliti berfokus kepada penelitian kinerja karyawan untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan, sehingga yang utama di dalam pengelolaan sumber daya manusia yaitu bagaimana mengelola kinerja karyawan dalam sebuah organisasi agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal demi mencapai tujuan perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan mendukung para karyawan agar dapat berprestasi dan mampu menciptakan situasi yang kondusif sehingga para karyawan tidak merasa jenuh dan membuat menjadi malas bekerja yang dapat mengakibatkan semangat bekerja menjadi menurun. Jika semangat bekerja menurun maka kinerja mereka pun akan menurun. Kinerja yang menurun akan mengakibatkan kerugian pada perusahaan. Faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan antara lain adalah disiplin kerja dan kepemimpinan.

**Tabel 1. 1 Data Absensi Karyawan PT. Sebastian Jaya Metal**

**Data Absensi Karyawan  
PT. Sebastian Jaya Metal**

<b>Bulan</b>	<b>Sakit</b>	<b>Alfa</b>	<b>Izin</b>	<b>Terlambat</b>	<b>Aktualisasi</b>
Maret	63	5	0	100	97.5%
April	97	13	10	259	96.2%
Mei	75	8	0	156	97.9%
Juni	75	9	0	156	97.9%
Juli	157	13	3	117	97.4%

Dapat dilihat pada tabel 1.1, bahwa jumlah data perbulannya memiliki presentase yang berbeda. Presentase yang ditargetkan oleh perusahaan sebesar 99%. Kinerja karyawan PT. Sebastian Jaya Metal diduga menurun karena adanya kurang kedisiplinan karyawan seperti data kehadiran, taat atau tidaknya seorang karyawan pada peraturan yang telah ditetapkan perusahaan, sedangkan disiplin merupakan bagian dari fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting dikarenakan semakin baik kedisiplinan, semakin baik juga hasil kerja yang dapat dicapai. Disiplin kerja artinya, memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya, oleh karena itu disiplin sangat penting sebab disiplin kerja mampu menjadi tenaga pendorong untuk kemauan dan keinginan dalam bekerja menurut ukuran-ukuran atau batasannya yang telah ditetapkan sehingga jelas dapat dikatakan bahwa disiplin kerja sudah semestinya dimiliki oleh seseorang karyawan dalam menunjang proses bekerja untuk mencapai tujuan perusahaannya. Disiplin kerja merupakan kiat agar tercapainya tujuan perusahaan dengan disiplin yang sistematis berarti pegawai mengeti dan sanggup melakukan tugasnya dengan baik (Muslimat & Wahid, 2021). Mengenai penelitian terdahulu pada variabel pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Rialmi (2020) mengatakan bahwa disiplin berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang berbeda yang dilakukan oleh Worang & Runtuwene (2019) bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Tomohon.

Setiap individu memiliki kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda. Oleh karena itu, pimpinan harus fleksibel dalam pemahaman segala potensi yang dimiliki oleh individu dan berbagai permasalahan yang dihadapi individu tersebut. Dengan melakukan pendekatan, pimpinan dapat menerapkan segala peraturan dan kebijakan organisasi serta melimpahkan tugas dan tanggung jawab dengan tepat. Kepemimpinan memiliki pengaruh besar terhadap suatu perusahaan sehingga bagaimana cara pemimpin memimpin suatu perusahaannya akan menjadi tolak ukur bagaimana suatu perusahaan berjalan. Kepemimpinan adalah serangkaian kegiatan (*activity*) pemimpin yang terkait dalam kedudukan (posisi) serta gaya atau perilaku pemimpin itu sendiri (Kasmir, 2022). Kepemimpinan adalah sebagai proses antarhubungan atau interaksi antara pemimpin, bawahan, dalam situasi tertentu. Menurut Gandung & Suwanto (2020) Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Permasalahan kepemimpinan perusahaan yaitu masih belum optimalnya kepemimpinan yang diterapkan kepada bawahan, belum terciptanya hubungan perilaku antara atasan dan bawahan yang menyebabkan ketidakharmonisan di dalam berkomunikasi, serta kurangnya pengarahan dan penjelasan yang spesifik dalam pemberian tugas. Menurut Bukit et al., (2019) Temuan penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap terhadap kinerja baik secara parsial maupun simultan, dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja melalui motivasi dan disiplin kerja. Sedangkan menurut

Ariski. P (2023) menyatakan hasil penelitiannya bahwa Kinerja karyawan tidak dipengaruhi secara signifikan oleh kepemimpinan secara langsung.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah disebutkan sebelumnya maka dapat ditarik judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja pada PT. Sebastian Jaya Metal” untuk mengetahui lebih rinci dan spesifik mengenai penyelesaian permasalahan tersebut.

## 1.2 Rumusan Masalah

Rumusan dari latar belakang, adapun permasalahan yang akan diuji pada penelitian, antara lain :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh pada disiplin kerja PT. Sebastian Jaya Metal?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan PT. Sebastian Jaya Metal?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh pada kinerja karyawan PT. Sebastian Jaya Metal?
4. Apakah kepemimpinan berpengaruh pada kinerja karyawan melalui disiplin kerja PT. Sebastian Jaya Metal?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan Pada Disiplin Kerja PT. Sebastian Jaya Metal.

2. Untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja Pada Kinerja Karyawan PT. Sebastian Jaya Metal.
3. Untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan Pada Kinerja Karyawan PT. Sebastian Jaya Metal.
4. Untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan Pada Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja PT. Sebastian Jaya Metal

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian berikut semoga dapat bermanfaat bagi pembaca dan penulis :

1. Manfaat bagi peneliti

Selain sebagai syarat Skripsi, penelitian ini sebagai menambah pengetahuan dan mencari tahu fenomena yang terjadi mengenai pengaruh kepemimpinan melalui disiplin kerja terhadap kinerja kerja PT. Sebastian Jaya Metal.

2. Manfaat bagi perusahaan/instansi

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi PT. Sebastian Jaya Metal dan sebagai pertimbangan untuk bahan evaluasi serta masukan bagi perusahaan.

3. Manfaat bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber bagi para sarjana dikemudian hari yang melakukan penelitian yang sebanding atau berkaitan, karena bermanfaat dalam memperluas pemahaman dan keahlian mengenai bahan penelitian dalam menerapkan ilmu yang dipelajari.

### 1.5 Batasan Masalah

Batasan masalah ini dipergunakan untuk membatasi bahasan dalam penelitian yang akan dibahas. Tujuannya agar penelitian ini tetap fokus kepada topik yang akan dibahas maka diperlukan batasan masalah. Dalam penelitian ini hanya dibatas pada variabel Kepemimpinan, Disiplin Kerja serta Kinerja Karyawan pada PT. Sebastian Jaya Metal.

### 1.6 Sistematika

Tujuan penulisan sistematis adalah memudahkan pemahaman pembaca terhadap materi penelitian. Berikut sistematika penulisannya :

#### BAB I PENDAHULUAN

Penulis memberikan gambaran permasalahan dalam bab ini tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan

#### BAB II TELAAH PUSTAKA

Bab ini memuat penjelasan penulis mengenai teori yang mendasari topik kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja. Serta model konseptual penelitian pada umumnya.

#### BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Penulis menjelaskan topik, tempat dan waktu penelitian, variabel – variabel dan cara mengujinya, alat penelitian, dan hasilnya dalam bab ini.

#### BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini merangkum hasil analisis data dan membicarakan temuan penelitian yang telah diteliti.

#### BAB V PENUTUP

Bab ini memberikan rekomendasi penelitian untuk kajian lebih lanjut serta kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan temuan penelitian yang telah selesai.

