

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) pada saat ini semakin diperhatikan dalam setiap kegiatan, terutama yang diarahkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia mencakup keseluruhan manusia dalam suatu organisasi yang terlibat dalam kegiatan operasional organisasi tersebut mulai dari level yang paling bawah (*lower management*) hingga level yang berada paling atas (*top management*). Walaupun berbeda levelnya tetapi semua elemen sumber daya manusia tersebut memiliki peran yang sama terhadap tercapainya tujuan perusahaan. Tanpa, sumber daya manusia, perusahaan tidak ada artinya, sebab manusia berperan sentral dalam mengendalikan bagian-bagian pada perusahaan guna mencapai tujuan dan kesuksesan perusahaan. Untuk itu perlu adanya manajemen sumber daya manusia yang baik untuk mendukung tercapainya tujuan dari perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu dan seni untuk mengatur maupun mengarahkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Efektif berarti dapat mencapai tujuan sesuai dengan perencanaan dan efisien berarti tugas yang telah diberikan dilakukan dengan benar, terstruktur, serta sesuai dengan target waktu yang telah diberikan oleh perusahaan. Guna mencapai tujuan yang dimaksud, dalam hal ini perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong serta memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal khususnya dalam hal kinerja.

Kinerja karyawan adalah salah satu sikap kerja yang paling banyak diteliti. Secara umum Kinerja merupakan gambaran prestasi yang dicapai suatu organisasi maupun perusahaan dalam kegiatan operasionalnya. Suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pendukung utama untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan mampu memajukan organisasi dalam peningkatan produktivitas karyawan. Kinerja dapat diukur dengan kuantitas kerja, kualitas kerja, kesetiaan bekerja, kemampuan kerja

dan hasil yang dicapai. Perusahaan ataupun organisasi dapat berjalan sesuai dengan harapan yang telah ditetapkan, apabila didalamnya terdapat manusia dengan satu tujuan yang sama, yaitu berkeinginan untuk menjadikan perusahaan tempat dia bekerja dan mencari nafkah mengalami peningkatan keuntungan serta perkembangan dari tahun ke tahun. Kinerja karyawan memiliki peran penting dalam mencapai tujuan dan sasaran perusahaan sesuai dengan visi dan misi yang ada. Untuk itu sangat tergantung dari pelaksanaannya yaitu para karyawan agar tercapainya sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seperti kepemimpinan dan disiplin kerja sangat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya suatu sistem kepemimpinan yang baik akan berpengaruh dalam proses pelaksanaan kegiatan dalam organisasi terutama masalah kinerja. Karena sikap seorang pemimpin merupakan suatu bentuk pencegahan untuk mengantisipasi kinerja karyawan yang buruk, sehingga kinerja suatu perusahaan dapat lebih baik lagi tentunya.

Peran pemimpin dalam pengembangan fungsi manajemen untuk melaksanakan, mengkoordinasi, menggerakkan dan mengatur bawahannya dengan sebaik mungkin agar mereka dapat memenuhi harapan perusahaan dan mencapai tujuan perusahaan tersebut. Kepemimpinan adalah sifat yang diterapkan individu yang bertindak sebagai pemimpin untuk mempengaruhi anggota kelompoknya untuk mencapai sasaran dan tujuan yang telah disepakati bersama. Sedangkan pemimpin adalah individu yang melakukan proses mempengaruhi sebuah kelompok atau organisasi untuk mencapai sesuatu tujuan yang telah disepakati bersama.

Setiap individu memiliki kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda. Oleh karena itu, pemimpin harus fleksibel dalam pemahaman segala potensi yang dimiliki oleh individu dan berbagai permasalahan yang dihadapi individu tersebut. Dengan melakukan pendekatan, pemimpin dapat menerapkan segala peraturan dan kebijakan organisasi serta melimpahkan tugas dan tanggung jawab dengan tepat. Begitu juga halnya dengan penanganan disiplin kerja, disiplin kerja yang

baik dimaksudkan agar perusahaan dapat memberikan pengaruh dan dorongan serta motivasi kepada karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Disiplin kerja dalam organisasi merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Setiap individu harus menaati setiap peraturan yang telah ditetapkan perusahaan, tidak hanya bagi bawahannya tetapi juga pimpinannya, karena jika pemimpin menaati peraturan yang ada dalam perusahaan tentu sebagai bawahan juga akan mengikuti seorang pimpinan. Jika disiplin kerja tidak berjalan dengan baik, tentunya target perusahaan dalam mendapatkan laba yang maksimal tidak dapat tercapai. Oleh karena itu, disiplin kerja sangat penting untuk dilakukan seorang pimpinan dan bawahan agar mencapai hasil kerja yang baik.

Jika lingkungan kerja semuanya disiplin, maka seorang karyawan akan ikut disiplin, tetapi jika lingkungan kerja organisasi tidak disiplin, maka seorang karyawan juga akan ikut tidak disiplin. Hal yang paling dasar dalam kedisiplinan karyawan adalah manajemen waktu, dalam hal ini yaitu jam kerja. Apabila waktu tersebut sering dilanggar, dapat dikatakan bahwa para karyawan menjadi tidak disiplin sehingga mengakibatkan penurunan produktivitas dan kualitas kinerja karyawan.

PT. Catur Kusumayuda Logistik Jakarta adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa. Perusahaan ini beroperasi di Jakarta sejak tahun 2021. Jasa yang ditawarkan perusahaan yaitu dibidang ekspor dan impor barang-barang utama untuk pertambangan (batu bara) via laut, udara maupun darat dan jasa *warehousing*/pergudangan serta kepabeanan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada tempat penelitian tentang kepemimpinan dan disiplin kerja, diketahui bahwa perusahaan telah menetapkan waktu kerja dimulai dari jam 8 pagi sampai dengan jam 5 sore dengan waktu istirahat selama 1 jam dari jam 12 sampai dengan jam 1 siang serta menyediakan fasilitas absensi dan melakukan *Morning Briefing* (MB) sebagai wadah bagi pimpinan untuk menjaga karyawan agar tetap berada pada kepentingan yang sama dengan perusahaan.. Akan tetapi masih ditemui beberapa karyawan yang

terlambat masuk kerja dari waktu yang ditentukan, yang mengakibatkan penurunan kualitas kinerja karyawan.

Berikut laporan absensi yang sudah di kelompokkan dalam bentuk total keterlambatan dari bulan Maret 2021 hingga Maret 2022 pada PT. Catur Kusumayuda Logistik dapat dilihat pada Tabel 1.1

Tabel 1. 1 Data Absensi Karyawan

PT. Catur Kusumayuda Logistik Jakarta

Bulan	Jumlah Karyawan	Total Keterlambatan
Maret 2021	40	75
April 2021	40	98
Mei 2021	40	115
Juni 2021	40	123
Juli 2021	40	138
Agustus 2021	40	141
September 2021	40	150
Oktober 2021	40	210
November 2021	40	235
Desember 2021	40	270
Januari 2022	40	286
Februari 2022	40	305
Maret 2022	40	335

Sumber : HRD PT. Catur Kusumayuda Logistik Jakarta 2022

Tabel 1.1 dijelaskan bahwa rata - rata tingkat keterlambatan karyawan PT. Catur Kusumayuda Logistik Jakarta cukup tinggi disetiap bulannya. Keseluruhan total keterlambatan tersebut diperoleh dari jumlah karyawan yang terlambat setiap harinya dan dijumlahkan di setiap bulannya. Penulis mendapatkan fakta bahwa beberapa penyebab keterlambatan yang terjadi pada karyawan PT. Catur

Kusumayuda Logistik Jakarta diakibatkan oleh jarak tempuh karyawan cukup jauh, jalanan yang macet akibat kembalinya aturan *work from office* karena kondisi pandemi *Covid-19* dan halangan-halangan lainnya. Yang diakibatkan karena kepemimpinan yang kurang optimal dalam memberi arahan atau tanggung jawab kepada karyawannya, dan belum dapat membangun komunikasi yang efektif kepada para karyawannya untuk lebih meningkatkan kinerja.

Berdasarkan fenomena tersebut menyebabkan kinerja karyawan menurun yang berakibat pekerjaan akan tertunda, hasil pekerjaan kurang maksimal dan yang sangat terlihat adalah target pekerjaan yang tidak tercapai. Berikut Tabel 1.2 data pengiriman ban tiap bulannya, dari bulan Maret 2021 hingga Maret 2022 :

Tabel 1. 2 Data Pengiriman

PT. Catur Kusumayuda Logistik Jakarta

Bulan	Data Pengiriman
Maret 2021	11.130 pcs
April 2021	11.000 pcs
Mei 2021	11.000 pcs
Juni 2021	10.552 pcs
Juli 2021	10.120 pcs
Agustus 2021	10.100 pcs
September 2021	10.100 pcs
Oktober 2021	9.800 pcs
November 2021	9.770 pcs
Desember 2021	9.535 pcs
Januari 2022	9.500 pcs
Februari 2022	9.350 pcs
Maret 2022	8.978 pcs

Sumber : PT. Catur Kusumayuda Logistik Jakarta 2022

PT. Catur Kusumayuda Logistik Jakarta memiliki target pengiriman ban per-bulan sebanyak 12.000pcs ban. Tetapi terdapat penurunan pengiriman ban setiap bulannya. Pada bulan Maret 2021 sebanyak 11.100pcs ban, bulan April 11.000pcs ban, bulan Mei 11.000pcs ban, bulan Juni 10.552pcs ban, bulan Juli 10.120pcs ban, bulan Agustus 10.100pcs ban, bulan September 10.000pcs ban, bulan Oktober 9.800pcs ban, bulan November 9770pcs ban, bulan Desember 9.336pcs ban, pada tahun 2022 bulan Januari sebanyak 9.500pcs ban, bulan Februari 9.350pcs ban, bulan Maret 8.978pcs ban. Dilihat dari data di atas terdapat permasalahan yang dipengaruhi oleh menurunnya kinerja karyawan. Beberapa faktor yang mempengaruhi salah satunya adalah menurunnya tingkat disiplin karyawan, penyebabnya masih ditemukannya karyawan yang sering meninggalkan kantor ditengah-tengah jam kerja tanpa alasan yang dapat dipertanggungjawabkan, karyawan yang datang terlambat, dan karyawan yang mangkir kerja dengan alasan kesehatan.

Berdasarkan penjelasan tersebut menurunnya tingkat disiplin kerja pada karyawan mengakibatkan target yang telah ditetapkan perusahaan tidak tercapai sedangkan perusahaan sudah melakukan *Morning Breafing (MB)* setiap 2 kali dalam seminggu agar karyawan tetap konsisten terhadap tugas yang telah diberikan dan tidak adanya penurunan kinerja.

Kepemimpinan dan Disiplin Kerja merupakan bagian yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal inilah yang menjadi alasan bagi penulis untuk memilih PT. Catur Kusumayuda Logistik Jakarta menjadi lokasi penelitian. Dari data dan uraian diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul ***“Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Catur Kusumayuda Logistik Jakarta.”***

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Catur Kusumayuda Logistik ?
2. Apakah disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Catur Kusumayuda Logistik ?
3. Apakah kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Catur Kusumayuda Logistik ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk :

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Catur Kusumayuda Logistik.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh disiplin karyawan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Catur Kusumayuda Logistik.
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Catur Kusumayuda Logistik.

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**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai bahan pertimbangan pada PT. Catur Kusumayuda Logistik Jakarta dalam pengelolaan SDM beserta 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**

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan informasi dalam melakukan penelitian lebih lanjut dan sebagai penambah informasi bagi jurusan Ekonomi Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan, untuk menghindari pembahasan yang terlalu meluas, maka penulis memberikan batasan masalah pada bab pembahasan tentang “Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Catur Kusumayuda Logistik Jakarta.”.

1.6 Sistematika Penulisan

Sebagai gambaran pokok tentang penelitian skripsi ini, maka sistem penulisannya dibagi dalam lima bab yang secara garis besar disusun 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 berisikan landasan teori yang menguraikan tentang teori-teori yang digunakan sebagai tinjauan atau landasan dalam menganalisis batasan masalah yang telah dikemukakan dengan penelitian ini serta kerangka pemikiran.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan metodologi penelitian yang menguraikan tentang desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasional variable, waktu dan tempat penelitian, teknik pengumpulan data dan metode analisis data.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang gambaran umum PT. Catur Kusumayuda Logistik hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab ini membahas tentang penutup yang menguraikan tentang kesimpulan dan hasil penelitian yang dilakukan, implikasi manajerial dan saran-saran untuk penelitian selanjutnya.