

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah sumber daya manusia yang memberikan kontribusi penting yaitu dalam merancang, menata dan mengembangkan perusahaan sehingga perusahaan dapat bertahan dan berhasil dalam mencapai tujuannya. Sumber daya yang dimaksud adalah karyawan. Persaingan yang semakin ketat di lingkungan kerja menuntut perusahaan untuk terus meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Tujuan suatu Perusahaan tidak akan terwujud tanpa peran aktif manusianya, namun dalam prakteknya mengelola dan mengatur sumber daya manusia tidaklah mudah. Karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status dan latar belakang yang berbeda-beda (Badrianto *et al.*, 2022).

Kinerja karyawan diukur dari kualitas dan jumlah pekerjaan yang dihasilkan selama menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Kinerja juga merupakan hasil kerja individu secara menyeluruh dalam jangka waktu tertentu yang diukur dari tugas yang diberikan, dan dilakukan dengan membandingkan target, ketepatan waktu, standar kerja, atau kriteria tertentu yang telah disepakati. Dengan demikian, kinerja merupakan keberhasilan seorang karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya (Wahyuni & Budiono, 2022).

Beban kerja dapat diartikan sebagai sejumlah tuntutan yang harus dikerjakan yang memiliki kendala pada waktu yang sangat besar. Beban kerja yang dilimpahkan kepada karyawan menjadi tugas pokok yang harus dikerjakan. Beban kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang menjadi pertimbangan dalam menentukan kinerja karyawan. Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadinya inefisiensi kerja. Hal yang harus dihindari adalah beban kerja karyawan yang terlalu berlebihan sebagai akibat tidak seimbangnya pekerjaan dengan jumlah karyawan, atau beban kerja karyawan yang terlalu rendah diakibatkan oleh jumlah karyawan yang terlalu banyak (Lukito & Alriani, 2018).

Selain beban kerja, kinerja karyawan dapat juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, yaitu apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan perusahaan (Sihaloho, 2021).

Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan akan menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya, artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dan falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Solehah & Ratnasari, 2019).

Gaya kepemimpinan merupakan sebuah metode yang dilakukan oleh para pemimpin dalam memberikan suatu pengarahan kepada karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikannya (Yoganingsih *et al.*, 2023). Namun, terkadang yang di temukan adalah masih terdapat kurangnya pemberian informasi atau arahan yang diperlukan dan kurangnya perhatian terhadap karyawan dalam mengambil keputusan yang mengakibatkan suatu pekerjaan tidak optimal.

Dalam menciptakan suatu pekerjaan yang optimal, disiplin kerja juga sangat dibutuhkan agar karyawan dapat menunjukkan sikap atau perilaku yang loyalitas dan patuh terhadap aturan yang ditetapkan oleh organisasinya sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan secara efektif dan efisien. Dampak dari disiplin kerja yaitu untuk meningkatkan tanggungjawab yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Fauzi *et al.*, 2022).

Dilansir dari website PT Corintek Inti Sejahtera <https://corintek.co.id/>, adalah perusahaan yang bergerak dibidang *Water Treatment Cooling System* (Penyedia Perawatan *Cooling Tower* dan *System Boiler*) dalam hal ini perusahaan PT Corintek Inti Sejahtera menargetkan pangsa pasarhusadhanya kepada Gedung dan Pabrik. PT Corintek INTI Sejahtera didirikan pada tahun 1998 dan sudah memiliki banyak sekali pelanggan, diantaranya Lippo Group, Summarecon Mall Group, Sinarmas Group, dan Metropolitan Group. Perusahaan ini juga turut bekerja sama menjadi subkontraktor PT Trane Indonesia, PT Indobara Bahana, PT Supranusa Niagajaya, PT Bukaka Inti Aircon, dan masih banyak lainnya. Dengan memberikan layanan purna jual yang berkualitas, mempekerjakan karyawan yang

berkompetensi, dan memberikan layanan yang lebih baik dari pesaing lainnya, PT Corintek Inti Sejahtera sangat diperhitungkan dalam dunia perawatan cooling system dan sudah banyak dikenal di Indonesia. Berikut data jumlah karyawan pada sub cabang Corintek Inti Sejahtera.

Tabel 1. 1 Data Jumlah Karyawan

No	Divisi/Tim	Jumlah Karyawan
1	HRGA	5 Karyawan
2	Operasional Manager Area	4 Karyawan
3	Staff Administrasi	6 Karyawan
4	Kasir	3 Karyawan
5	Supervisor Teknisi Area	6 Karyawan
6	Teknisi	17 Karyawan
7	K3	4 Karyawan
8	Petugas Gudang	5 Karyawan
9	Petugas Pengiriman	6 Karyawan
Total		56 Karyawan

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil wawancara sebelumnya dengan dua orang pada bagian Operasional manager area dan Supervisor teknisi area. Serta wawancara juga dilakukan dengan empat orang pada bagian Teknisi, Staff administrasi, HRGA dan Petugas pengiriman dihasilkan bahwa masih terdapat beberapa permasalahan yang terjadi di dalam perusahaan ini, yaitu masalah tentang gaya kepemimpinan, beban kerja dan disiplin kerja.

Pemimpin yang dinilai kurang memberikan pengarahan serta motivasi kepada karyawan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Dan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan terlalu berat, karena jumlah karyawan yang tersedia

tidak sesuai dengan jumlah pekerjaan yang ada. Serta kedisiplinan karyawan, dimana terkadang masih terdapat beberapa karyawan yang lalai akan kedisiplinan waktu ataupun tanggung jawab terhadap pekerjaan. Sehingga ketiga faktor tersebut dapat mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan yang digunakan pada Sub Cabang Corintek Inti Sejahtera adalah tipe delegatif. Dalam gaya kepemimpinan delegatif, pemimpin lebih sering terlihat sedang berada di kursi belakang dari tim kerja yang dibentuk olehnya, baik dalam menyelesaikan pekerjaan maupun dalam pengambilan sebuah keputusan (Masmarulan *et al.*, 2021)

Pada Sub Cabang Corintek Inti Sejahtera, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin dinilai karyawan kurang memberikan pengarahan, dukungan, tanggung jawab penuh dalam melaksanakan tugas juga diserahkan kepada karyawan, dan karyawan diharapkan mampu untuk menyelesaikan permasalahannya sendiri. Sehingga karyawan harus memikul tanggung jawab tinggi dengan kurangnya pengarahan terhadap pemberian tugas yang diberikan. Pemimpin juga kurang memberikan motivasi kepada para bawahan untuk dapat bekerja maksimal. Hal ini dikarenakan rendahnya tingkat kesadaran dari pemimpin bahwa keberadaan mereka merupakan kunci pokok terlaksananya suatu kegiatan organisasi.

Permasalahan gaya kepemimpinan delegatif lain yang terjadi pada Sub Cabang Corintek Inti Sejahtera Pondok Pekayon Bekasi adalah ketika pimpinan menjalin kerjasama dengan pihak luar, selain dapat menjalin kerjasama dan

promosi akan kerjasama dengan pihak luar, pada kondisi seperti ini banyak waktu yang harus diluangkan untuk kunjungan dan meeting bersama pimpinan perusahaan lain yang mengakibatkan proses kerja pimpinan akan terhambat dan dilimpahkan kepada karyawannya.

Sedangkan pada beban kerja yang karyawan terima tergolong cukup banyak karena jumlah karyawan yang tidak sebanding dengan pekerjaan yang ada. Misalnya saat karyawan ditempatkan untuk perawatan *cooling system*, namun pada saat yang sama ternyata terdapat hal yang harus dikerjakan di kantor. Keterbatasan jumlah karyawan ini membuat beban kerja karyawan semakin meningkat. Beban kerja yang berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik bagi karyawan, yaitu akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental serta akan menimbulkan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, mudah marah, serta menurunnya kinerja (Firjatullah *et al.*, 2023).

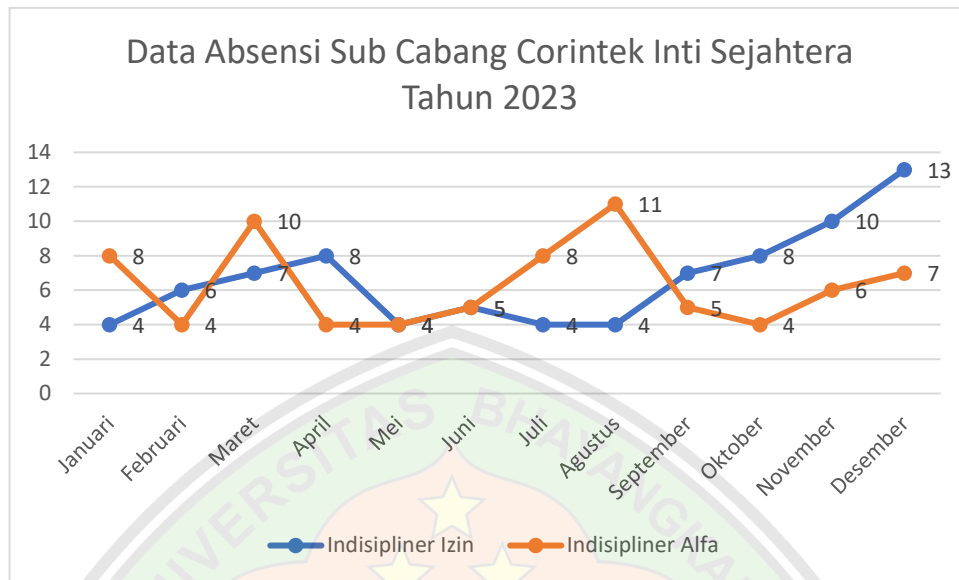
Selain pada gaya kepemimpinan dan beban kerja, terdapat juga masalah kedisiplinan pada karyawan Sub Cabang Corintek Inti Sejahtera Pondok Pekayon Bekasi, dimana masih terdapat beberapa karyawan yang tidak disiplin terhadap pekerjaan mereka. Disiplin kerja merupakan usaha karyawan dalam menjalankan kegiatan di lingkungan kerja secara sungguh-sungguh dan tepat waktu, karyawan yang disiplin mampu untuk mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah sikap atau perilaku seseorang yang mengikuti aturan perusahaan.

Ketidakdisiplinan karyawan dapat menyebabkan pekerjaan yang harus diselesaikan hari ini tertunda, karena kelalaian karyawan. Setiap perusahaan

memiliki aturan disiplin yang sesuai untuk memastikan alur kerja berjalan dengan lancar dan mencapai hasil yang optimal dan memuaskan, yang berarti hasil kinerja yang tinggi akan menguntungkan perusahaan. Dengan disiplin yang tinggi, para pegawai akan menaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan (Prasetyo & Marlina, 2019).

Sebagai perusahaan yang menyediakan pelayanan purna jual yang berkualitas tinggi, memperkerjakan karyawan yang berkompeten, dan memberikan layanan yang lebih baik dari pesaing lainnya, PT Corintek Inti Sejahtera sangat diperhitungkan dalam dunia perawatan cooling system dan sudah banyak dikenal oleh engineering Indonesia. Namun, sayangnya tidak semua karyawan di perusahaan ini yang memiliki kedisiplinan kerja yang baik, fenomena yang terjadi terhadap PT Corintek Inti Sejahtera adalah kurangnya disiplin kerja seperti ketidakhadiran tanpa keterangan, datang tidak tepat waktu, kurang handal dalam bekerja, banyak karyawan yang menunda pekerjaan, terlambat saat jam masuk istirahat habis. Berikut grafik data rekap absensi PT Corintek Inti Sejahtera Tahun 2023.

Gambar 1. 1 Grafik Data Absensi Sub Cabang Corintek Inti Sejahtera Tahun 2023



Sumber : Sub Cabang Corintek Inti Sejahtera tahun 2023

Berdasarkan hasil dari gambar 1.1 diatas dapat diketahui bahwa dalam 1 tahun terakhir masih banyak terjadinya tindakan indisipliner dari karyawan. Dimana terdapat jumlah indisipliner para karyawan cenderung naik turun disetiap bulannya, dan 2 bulan terakhir yaitu bulan November dan Desember terlihat lebih meningkat.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan yang diuraikan p ada latar belakang tersebut, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Sub Cabang Corintek Inti Sejahtera Pondok Pekayon Bekasi?
2. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Sub Cabang Corintek Inti Sejahtera Pondok Pekayon Bekasi?

3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Sub Cabang Corintek Inti Sejahtera Pondok Pekayon Bekasi?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan Displin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Sub Cabang Corintek Inti Sejahtera Pondok Pekayon Bekasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Sub Cabang Corintek Inti Sejahtera Pondok Pekayon Bekasi;
2. untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Sub Cabang Corintek Inti Sejahtera Pondok Pekayon Bekasi;
3. untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Sub Cabang Corintek Inti Sejahtera Pondok Pekayon Bekasi;
4. untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Sub Cabang Corintek Inti Sejahtera Pondok Pekayon Bekasi.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat berupa ilmu pengetahuan dan wawasan baru bagi penulis serta memberikan manfaat sebagai bahan acuan dan bahan pustaka dalam proses pembelajaran maupun bagi pihak-pihak yang mengadakan penelitian untuk masalah yang terkait.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat sebagai bahan informasi dan masukan bagi Sub Cabang Corintek Inti Sejahtera Pondok Pekayon Bekasi untuk membantu menangani masalah Gaya kepemimpinan, Beban kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

1.5 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika dalam penulisan penelitian ini disusun dalam tiga bab yaitu sebagai berikut.

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi tentang menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini menjelaskan tentang landasan teori yang digunakan sebagai dasar acuan teori dalam penulisan. Bab ini menguraikan masing-masing variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, penelitian terdahulu, dan kerangka pemikiran teoritis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini membahas mengenai jenis variable penelitian, definisi operasional, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis yang digunakan.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan tentang profil perusahaan, hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN

Pada bab ini berisi tentang penjelasan mengenai kesimpulan penelitian, keterbatasan dan juga saran.

