

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Zaman sekarang muncul berbagai macam bidang usaha, apalagi perkembangan ekonomi di Indonesia pada masa sekarang ini maju dengan pesatnya. Kemajuan ini terlihat dengan adanya perkembangan atas berbagai macam produksi yang dihasilkan termasuk barang elektronik. Alat Elektronik untuk rumah tangga merupakan salah satu kebutuhan mendasar. Meningkatnya permintaan masyarakat akan barang-barang elektronik, menyebabkan bisnis elektronik saat ini banyak ditemukan di berbagai tempat. Mulai dari bisnis pembuatan barang elektronik, toko elektronik, bisnis jasa *reparasi* barang elektronik, sampai bisnis kredit elektronik banyak ditemukan di sekitar kita (Rayliem et al., 2022).

Banyaknya bisnis elektronik yang bermunculan saat ini, karena kebutuhan masyarakat akan barang elektronik juga semakin meningkat. Daya beli masyarakat terhadap barang elektronik kini menjadi pesat contohnya adalah pembelian produk elektronik seperti televisi, radio tape, DVD/VCD player, hingga perabot rumah tangga seperti setrika, magic com, lampu, kabel, kipas angin, kulkas, mesin cuci, blender, lampu dan lain-lain (Malihatun, 2021). Semakin berkembang dan bertambahnya pelaku bisnis di bidang elektronik ini, maka semakin membuat para

Pelakunya ditantang menciptakan *differensiasi* unik dan *positioning* yang jelas sehingga konsumen dapat membedakan dengan para pesaingnya. Kondisi pasar yang kompetitif dan dinamis akan mengakibatkan setiap perusahaan harus selalu mengamati persaingan dalam lingkungan bisnisnya. Bisnis ini juga memberikan kemudahan bagi masyarakat dimana mereka bisa langsung datang ketoko.

Setiap perusahaan yang beroperasi di pasar yang kompetitif perlu memantau persaingan dalam lingkungan bisnisnya. Setiap bisnis harus memaksimalkan sumber daya keuangannya untuk mempertahankan pelanggannya dalam menghadapi industri yang semakin ketat (Almeida et al., 2019).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja atau *output* yang dihasilkan oleh individu yang bekerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing perusahaan. Setiap karyawan memiliki kemampuan yang berbeda beda dalam menjalankan tugasnya untuk menghasilkan *output* yang sesuai bagi perusahaan, baik berdasarkan kuantitas maupun kualitasnya. Perusahaan diharapkan mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik agar dapat mencapai visi, misi dan target perusahaan, akan tetapi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak hanya ditentukan oleh kualitas dari karyawan yang dimiliki perusahaan akan tetapi perusahaan diharapkan pula memiliki pemimpin yang mampu mendorong karyawan agar dapat bekerja dengan baik dan optimal (Aslia A, 2019).

Kemampuan manajemen adalah mengarahkan seluruh tenaga kerjanya, mengkoordinasikan seluruh kegiatan dan menciptakan lingkungan kerja yang sesuai mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja setiap pegawai. Kepemimpinan merupakan sumber daya yang penting dalam suatu organisasi. Perkembangan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kemampuan manajer dalam menjalankan perusahaan secara efektif. Artinya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajer dalam perusahaan merupakan kunci utama dalam mencapai tujuan (wibowo, 2019).

Kinerja menggambarkan seberapa baik suatu program kegiatan atau kebijakan dilaksanakan dalam mencapai tujuan, sasaran, visi, dan misi suatu organisasi sebagaimana tercantum dalam perencanaan strategisnya. Jika seseorang atau sekelompok orang memenuhi kriteria atau persyaratan tolok ukur keberhasilan organisasi, kinerja mereka dapat diidentifikasi dan dinilai. Akibatnya, tanpa adanya tolok ukur keberhasilan, sulit menilai kinerja individu atau organisasi tanpa tujuan dan sasaran pengukuran (Mindari, 2020).

Kinerja adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi, seperti yang diungkapkan oleh Maltis dalam (Masturi et al., 2021).

Manusia merupakan faktor utama dalam menentukan kinerja, karena kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai perannya dalam perusahaan. Kinerja merupakan

kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi, dan untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja seseorang, perlu dilakukan penilaian kinerja (Asyraf et al., 2019).

Kinerja karyawan adalah pencapaian dan tingkat kemahiran dalam menyelesaikan tugas dalam suatu organisasi. Hasil kinerja yang baik bagi perusahaan akan berdampak pada perkembangan bisnis di perusahaan. Namun, hasil kerja karyawan yang di bawah standar juga akan merugikan kemampuan perusahaan untuk berhasil atau mencapai tujuannya (Yulgendri 2022).

Penelitian ini bermaksud untuk meneliti tentang bagaimana permasalahan pada kinerja karyawan CV Bintang Makmur, pada penelitian ini peneliti melakukan wawancara pendahuluan bagaimana masalah pada kinerja karyawan dalam bentuk wawancara kepada narasumber dari CV Bintang Makmur. Tema awal yang terkait dengan kinerja karyawan CV Bintang Makmur belum seluruhnya menunjukkan hasil kerja yang baik di karenakan terdapat masalah dari beberapa karyawan yang menurun dalam kinerja kerja karyawan dengan permasalahan menurunnya kinerja di bagian pengiriman dan bagian gudang seperti, terdapat pada karyawan bagian pengiriman seperti keterlambatan pengiriman yang di lakukan oleh karyawan yang kurang memanfaatkan waktu kerja yang efektif, lalu ketidaktepatan pengiriman dalam melihat alamat yang menyebabkan pengiriman menjadi lebih lama. Lalu kinerja pada bagian

gudang yang tidak teliti dalam memuat barang atau menyiapkan barang untuk pengiriman hal tersebut dapat mengakibatkan ketidakpuasan konsumen dalam menerima barang tersebut. Lalu apabila ada karyawan yang lalai dalam bekerja dan tidak teliti akan mendapatkan evaluasi dari pimpinan, evaluasi, karena pentingnya melakukan evaluasi kerja untuk perbaikan atau *Improvement* agar tidak terjadi atau terulang lagi kesalahan tersebut. Dalam tercapainya kinerja yang baik terdapat faktor penunjang lain yaitu kepemimpinan dan disiplin kerja.

Tabel 1 1 Keterlambatan Pengiriman barang

No	Bulan	Total Keterlambatan Pengiriman
1	January	10
2	Febuary	14
3	Maret	12
4	April	5
5	Mei	8

Sumber : CV Bintang Makmur Bekasi

Pada tabel 1.1 di atas terdapat tabel keterlambatan pengiriman barang pada bulan January terdapat 10 keterlambatan pengiriman barang lalu pada bulan february meningkat menjadi 14, lalu pada bulan maret menurun menjadi 12 keterlambatan pengiriman barang dan bulan april menurun lagi menjadi 5 lalu pada bulan mei terjadi peningkatan lagi menjadi 8 di lihat dari tabel di atas keterlambatan pengiriman barang belum stabil.

Kepemimpinan berperan penting pada sebuah instansi ini bertujuan agar dapat mempengaruhi kinerja bawahannya supaya bekerja dengan cepat dan tepat serta disiplin dalam bekerja. Oleh karena itu kepemimpinan merupakan cara seseorang

untuk memimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapainya sebuah tujuan perusahaan (Erman et al, 2022).

Kinerja karyawan adalah pencapaian dan tingkat kemahiran dalam menyelesaikan tugas dalam suatu organisasi. Hasil kinerja yang baik bagi perusahaan akan berdampak pada perkembangan bisnis di perusahaan. Namun, hasil kerja karyawan yang di bawah standar juga akan merugikan kemampuan perusahaan untuk berhasil atau mencapai tujuannya. Kemampuan seorang pemimpin mempunyai dampak besar terhadap seberapa baik kinerja anggota tim atau bawahannya. Memilih kepemimpinan yang sesuai dengan keadaan saat ini merupakan prasyarat bagi seorang pemimpin. Penerapan kepemimpinan yang tepat dan tepat mempunyai kekuatan untuk memandu pencapaian tujuan individu dan organisasi. Di sisi lain, mencapai tujuan organisasi akan menjadi tantangan jika kepemimpinan yang dipilih tidak efektif dan tidak sesuai dengan keadaan saat ini. Menurut definisi yang diberikan di atas, kepemimpinan pada hakikatnya adalah suatu upaya untuk mempengaruhi dan membujuk seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama dalam suatu organisasi (Kamal et al., 2019).

Tercapainya tujuan organisasi didukung banyak aspek yang harus dipenuhi antara lain adalah unsur kepemimpinan dimana sangat penting dalam suatu perusahaan karena karyawan yang akan menilai kinerja pemimpin. Manajemen dan pengembangan karyawan yang efektif diperlukan untuk membantu mereka mencapai tujuan yang telah

ditentukan dan akurat. Pemimpin harus mampu berpikir jernih dan mengelola orang lain secara efektif. Untuk menumbuhkan kerjasama tim yang positif dan produktif, pemimpin harus memberikan instruksi atau arahan. Selain itu pemimpin juga harus memberikan dorongan ataupun motivasi agar karyawan bersemangat dalam bekerja (Selviasari, 2020).

Peneliti melakukan wawancara dengan salah satu karyawan bagian pengiriman CV Bintang Makmur, peneliti mendapatkan informasi mengenai kepemimpinan pada CV Bintang Makmur bersifat ramah dan menunjukkan kepedulian kepada bawahan karena memberikan peluang untuk bawahannya meningkatkan kemampuan dan keterampilan serta menunjukkan kepada bawahan supaya merasa diakui menjadi bagian dari CV Bintang Makmur, seperti dengan memberikan bentuk mekanisme kerja yang baik kepada bawahan agar terhindar dari pelanggaran kerja atau memberikan informasi bekerja yang sesuai dengan Standar Operasional Prosedur yang di anjurkan oleh CV Bintang Makmur.

Topik mengenai kepemimpinan berdasarkan hasil wawancara pegawai. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang memberikan arahan dan contoh bagi pegawai dalam bekerja sehingga dapat menyerap ilmu-ilmu di tempat kerja dengan cepat dan tepat agar dapat bekerja dengan baik kembali. Selanjutnya dan terakhir atau ketiga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja dikarenakan, kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena. Seorang karyawan dapat mencapai kinerja yang lebih baik jika mereka semakin disiplin dalam.

Kedisiplinan merupakan faktor utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Oleh karena itu, seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang kuat apabila ia merasa bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Disiplin kerja merupakan kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi (Rahmadany et al., 2022).

Disiplin ialah hukuman atas suatu pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan berat ringannya pelanggarannya, Efek dari hukuman adalah untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar serta karyawan lainnya, Meningkatkan tindakan untuk memberikan pelanggaran kepada pelanggar atau karyawan lainnya, dan Perlu menghukum lebih berat pegawai yang melanggar hukum untuk kedua kalinya (Rokhayati et al., 2022).

Namun pada kenyataannya masih sering terjadi pelanggaran terhadap peraturan yang telah ditetapkan, hal ini terjadi karena kurang tegasnya pimpinan dalam melaksanakan atau menjalankan hukum yang berlaku pada perusahaan terhadap pelanggaran tersebut, sehingga karyawan menjadi kurang disiplin.

Berikut Ini adalah Tabel Pelanggaran kedisiplinan Karyawan Bintang Makmur dari tahun 2021-2022-2023.

Tabel 1 2 Pelanggaran Disiplin Kerja

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan telat					
		2021		2022		2023	
		Jumlah Karyawan telat	Persentase	Jumlah Karyawan telat	Persentase	Jumlah Karyawan telat	Persentase
January	44	12	27,3%	10	22,7%	8	18,2%
February	44	7	15,9%	4	9,1%	6	13,6%
Maret	44	8	18,2%	5	11,4%	9	20,5%
April	44	5	11,4%	7	15,9%	6	13,6%
Mei	44	6	13,6%	4	9,1%	6	13,6%
Juni	44	9	20,5%	7	15,9%	9	20,5%
Juli	44	8	18,2%	8	18,2%	7	15,9%
Agustus	44	9	20,5%	7	15,9%	8	18,2%
September	44	6	13,6%	5	11,4%	9	20,5%
Oktober	44	5	11,4%	7	15,9%	8	18,2%
November	44	8	18,2%	6	13,6%	14	31,8%
Desember	44	10	22,7%	8	18,2%	12	27,3%
Jumlah		93		78		96	

Sumber : CV Bintang Makmur

Pada tabel 1.1 diatas terdapat 93 orang karyawan yang terlambat pada tahun 2021, lalu 78 pada tahun 2022 dan terdapat 96 karyawan yang terlambat pada tahun 2023, Pelanggaran tersebut berupa telat datang pada Disiplin Kerja per tahun 2021, 2022 dan 2023, melihat tabel pelanggaran kedisiplinan dalam masalah, masalah dalam

disiplin pada tabel 1.1 adalah bentuk keterlambatan pada waktu kerja, dengan contoh terdapat karyawan yang telat masuk seperti jam 09:00 WIB akan tetapi karyawan baru masuk atau absen pada pukul 10:00 WIB. Untuk menangani masalah disiplin kerja seperti absensi dan keterlambatan seperti diatas maka Pimpinan akan memberikan teguran bahkan *Punnishmen*, kepada karyawan.

Hal ini diperkuat berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Bintang Makmur Bekasi”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dan kondisi yang telah dipaparkan diatas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut :

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan CV Bintang Makmur?
2. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan CV Bintang Makmur?
3. Apakah Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan CV Bintang Makmur?

1.3 Tujuan penelitian

Tujuan penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan CV Bintang Makmur.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan CV Bintang Makmur.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Bintang Makmur.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini, peneliti berharap adanya manfaat yang didapat penelitian antara lain :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis peneliti ini diharapkan dapat menjadi salah satu informasi bagi semua pihak terkait untuk melakukan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini digunakan untuk menambah wawasan dan memperluas pengetahuan serta pengalaman penulis dalam hal manajemen khususnya yang berhubungan dengan kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan dalam menyelesaikan target perusahaan.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan manfaat bagi perusahaan dalam mengambil suatu kebijakan yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan.

c. Bagi Universitas

Penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan yang lebih baik di masa yang akan datang. Khususnya dalam memberi masukan dan tambahan informasi serta menyampaikan saran bermanfaat bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta raya Bekasi mengenai masalah di bidang ekonomi.

1.5. Sistematika Penulisan

Untuk mendapat gambaran secara keseluruhan mengenai penulisan dalam penelitian ini, maka penulisan disusun oleh peneliti sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah yang menjadi dasar pemikiran atau latar belakang penelitian ini untuk selanjutnya disusun rumusan masalah dan diuraikan tentang tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta batasan masalah kemudian diakhiri dengan sistematika penulisan.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisi tentang landasan teori yang menjadi dasar dalam perumusan hipotesis dalam penelitian ini. Lalu diuraikan dan digambarkan kerangka pemikiran dari penelitian tersebut dan diakhiri dengan hipotesis dari penelitian tersebut.

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, kerangka konseptual serta metode analisis yang digunakan dalam menganalisis data yang telah diperoleh.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisikan tentang hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian. Hasil analisis data merupakan penjelasan dari hasil data yang telah diteliti dari penelitian ini.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisikan mengenai tentang kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian yang dilakukan dan, Kesimpulan merupakan rangkuman dari hasil analisis dalam penelitian ini.

