

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era persaingan ekonomi seperti saat ini, turut mendorong persaingan perusahaan yang semakin kompleks dan kompetitif. Untuk dapat bertahan dalam persaingan yang kompetitif ini, perusahaan berusaha memaksimalkan eksistensi dan kinerjanya. Perusahaan harus memiliki keunggulan sebagai ciri khas yang muncul untuk menjaga eksistensinya dan membedakan dari para pesaing lainnya, (Burhanuddin *et al.*, 2022)

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang dapat menjadikan suatu organisasi menjadi lebih maju serta berkembang. Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan sumber daya yang berkualitas tinggi, seperti sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan kinerja yang baik serta didukung oleh teknologi terkini. Sumber daya manusia berperan aktif dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, yang akan memberikan manfaat bagi perusahaan. Perusahaan harus memberikan perhatian penuh kepada karyawannya jika ingin memperoleh hasil yang terbaik. Untuk menciptakan sumber daya yang andal dan berkualitas, maka perusahaan perlu berupaya untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan karyawannya (Muna & Isnowati, 2022).

Meningkatkan keterampilan karyawan merupakan salah satu cara bagi suatu perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Hal ini untuk memastikan adanya keseimbangan dalam organisasi dan terpenuhinya tuntutan perusahaan serta kebutuhan karyawan. Di era globalisasi saat ini, peningkatan kinerja karyawan akan membantu organisasi untuk bertahan dalam persaingan perusahaan yang sangat kompetitif. Maka dari itu, keberhasilan dan pencapaian tujuan serta keberlangsungan perusahaan bergantung pada kualitas kinerja sumber dayanya.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Skyworth Industri Indonesia merupakan perusahaan teknologi yang bergerak di bidang pengembangan dan manufaktur produk elektronik yang berlokasi di Plot 5G, Kawasan Ejip, Industrial Park Jl. Citanduy Raya, Sukaresmi, Cikarang Selatan, Bekasi, Jawa Barat 17530.

Perusahaan menginginkan karyawannya mempunyai semangat kinerja yang tinggi, karena apabila semakin banyak karyawan yang mempunyai semangat kinerja yang tinggi maka akan meningkatkan produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Di dalam sebuah perusahaan karyawan diharuskan untuk mengerjakan tugas dan kewajiban mereka secara efektif dan efisien. Karyawan yang sukses dalam mengerjakan suatu pekerjaan maka dapat diukur dari kepuasan pelanggan, berkurangnya jumlah keluhan, serta mencapai target dengan baik. Ada kalanya kinerja karyawan dalam perusahaan mengalami peningkatan dan ada kalanya mengalami penurunan. Kinerja karyawan dalam hal ini merupakan dasar dari suatu pencapaian dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang diberikan, (Muna & Isnowati, 2022).

Tabel 1. 1 Data Produksi pada PT. SII
Bulan Juli 2024 – Maret 2025

No	Bulan	Pencapaian
1	July	96.105
2	Agustus	67.125
3	September	40.108
4	Oktober	48.828
5	November	62.949
6	Desember	77.111
7	Januari	82.314
8	Februari	93.777
9	Maret	65.675

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa pencapaian karyawan dalam untuk setiap bulannya mengalami fluktuasi. Pada bulan Juli pencapaian karyawan dalam memenuhi target perusahaan sebesar 96.105. Pada bulan Agustus mengalami penurunan yaitu sebesar 67.125. Pada bulan September mengalami penurunan lagi yaitu sebesar 40.108. Pada bulan Oktober sebesar 48.828. Lalu pada bulan November mengalami kenaikan sebesar 62.949. Pada bulan Desember mengalami kenaikan yaitu menjadi 77.111. Pada bulan Januari mengalami kenaikan pencapaian yaitu sebesar 82.314. Pada bulan Februari mengalami kenaikan sebesar 93.777. Dan pada bulan Maret hasil pencapain karyawan mengalami penurunan menjadi 65.675.

Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan bersifat dinamis dan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal. Oleh karena itu, penting untuk meneliti lebih lanjut bagaimana pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan guna menjaga dan meningkatkan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Kinerja karyawan tergantung kemampuan pemimpin untuk mengelola karyawannya, merencanakan semua kegiatan mereka, dan membangun lingkungan kerja yang positif. Dalam setiap organisasi, pemimpin merupakan sumber daya yang penting karena keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi akan bergantung pada sikap pemimpin. Kepemimpinan merupakan keahlian yang dimiliki oleh seorang pimpinan yang dapat menentukan perilaku bawahan supaya mereka siap untuk bekerja sama dalam mencapai sebuah visi atau tujuan perusahaan. Oleh sebab itu sukses atau tidaknya karyawan dalam hal prestasi kerja bisa dipengaruhi dari kepemimpinan atasannya, (Thamrin Noor, 2023).

Kepemimpinan berkaitan erat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dalam hal ini apabila kepemimpinan seorang pemimpin semakin baik maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi, dan sebaliknya apabila kepemimpinan seorang pemimpin kurang baik maka akan menyebabkan kinerja karyawan turun yang akan mengakibatkan tidak tercapainya tujuan yang sudah ditetapkan perusahaan, (Halawa *et al.*, 2021).

Dari hasil penelitian pendahuluan yang telah peneliti lakukan terhadap karyawan yang bekerja di PT. Skyworth Industri Indonesia menunjukkan bahwa terdapat permasalahan kepemimpinan yang kurang baik. Dimana hubungan antara pimpinan dengan karyawan kurang erat dan dalam hal komunikasi pemimpin kurang menyampaikan informasi secara jelas yang menyebabkan karyawan kurang memahami apa yang seharusnya mereka lakukan.

Pemimpin juga suka memindahkan karyawan ke bagian bidang yang berbeda secara mendadak walaupun hal ini tidak secara permanen tetapi hal ini tetap menyebabkan karyawan harus beradaptasi terlebih dahulu untuk mengerjakan tugas yang diberikan. Para pimpinan seharusnya lebih berupaya untuk memberikan inspirasi dan dorongan kepada karyawannya agar semangat kinerja karyawan di PT Skyworth Industri Indonesia meningkat.

Dalam hal ini kepemimpinan bukan satu-satunya faktor yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan pada PT. Skyworth Industri Indonesia. Faktor lain yang menyebabkan kinerja karyawan menurun pada PT. Skyworth Industri Indonesia yaitu rendahnya disiplin kerja para karyawan.

Kesadaran atau kemauan seseorang untuk menaati semua kebijakan dan prosedur yang berlaku pada suatu perusahaan dikenal dengan istilah disiplin kerja. Dalam hal ini kesadaran merupakan sikap karyawan untuk mentaati semua peraturan secara sukarela dan menyadari tanggung jawab dan tugasnya sendiri. Sedangkan, untuk kemauan merupakan sikap dan perilaku karyawan dalam menjalankan peraturan dan ketentuan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, (Abdullah *et al.*, 2023). Ketika karyawan mempunyai sikap disiplin yang baik, mereka akan mematuhi kebijakan dan peraturan perusahaan serta memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya dan memastikan bahwa hasil kerja akan sesuai dengan kebutuhan dan keinginan perusahaan. Hal ini akan menyebabkan kinerja pekerja meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian pendahuluan yang telah peneliti lakukan dengan supervisor PT. Skyworth Industri Indonesia, didapatkan data mengenai

disiplin kerja di perusahaan tersebut. Yang dimana terlihat bahwa tingkat absensi di bidang produksi cukup rendah, hal ini bisa dilihat jumlah ketidakhadiran karyawan yang cukup tinggi.

Tabel 1. 2 Absensi Karyawan PT. SII
Periode Juli 2024 – Maret 2025

No	Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Ketidakhadiran	Presentase Ketidakhadiran
1	Juli	23	20	50%
2	Agustus	22	18	45%
3	September	20	22	55%
4	Oktober	23	19	47,5%
5	November	20	18	45%
6	Desember	19	18	45%
7	Januari	20	15	37,5%
8	Februari	20	15	37,5%
9	Maret	19	17	42,5%

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa total ketidakhadiran pada PT.Skyworth Industri Indonesia setiap bulannya mengalami fluktuasi. Pada bulan Juli ketidakhadiran karyawan yaitu 20 kali. Pada bulan Agustus jumlah ketidakhadiran mengalami penurunan yaitu 18 kali. Lalu pada bulan September mengalami kenaikan lagi yaitu 22 kali. Pada bulan Oktober mengalami penurunan yaitu 19 kali. Lalu pada bulan November mengalami penurunan lagi menjadi 18 kali. Pada bulan Desember mengalami kenaikan menjadi 18 kali. Lalu bulan Januari dan Februari mengalami penurunan yaitu menjadi 15 kali. Dan pada bulan maret mengalami kenaikan lagi sebanyak 17 kali.

Selain permasalahan pada absensi yaitu ada permasalahan terkait karyawan dalam bekerja. Pada saat jam kerja berlangsung beberapa karyawan terlihat bermain handphone, makan saat jam kerja, dan menggunakan waktu istirahat secara

berlebihan. Hal ini yang menyebabkan pekerjaan yang seharusnya dapat selesai sesuai target menjadi terhambat dan menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Dalam penelitian (Burhanuddin et al., 2022), (Panjaitan et al., 2023), dan (Soearna & Purnama, 2023) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian (Faruq & Suwaji, 2024) menyatakan bahwa kepemimpinan menunjukkan dampak yang tidak konsisten terhadap kinerja karyawan.

Berkaitan dengan disiplin kerja dalam penelitian, (Parashakti & Ekhsan, 2020), (Rarung et al., 2021) dan (Anwar et al., 2022) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan dalam penelitian (Rahmat et al., 2023) menyatakan bahwa disiplin berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian permasalahan dalam latar belakang diatas, maka peneliti merumuskan judul penelitian **“Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Skyworth Industri Indonesia”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Skyworth Industri Indonesia ?
2. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Skyworth Industri Indonesia ?

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Skyworth Industri Indonesia.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Skyworth Industri Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat menciptakan manfaat bagi beberapa pihak, diantaranya :

1. Bagi Peneliti

Dapat menambah wawasan serta mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang ada di dalam suatu perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

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

3. Bagi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

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

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam proposal terdiri dari beberapa bab, yaitu :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang keseluruhan proses dalam penyusunan proposal disertasi yang berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

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

BAB III METODE PENELITIAN

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

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang keseluruhan peneliti, pokok bahasan penelitian, dan memaparkan hasil analisis data yang diperoleh dari responden serta pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti serta saran manajerial untuk penelitian selanjutnya yang mungkin berguna.