

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi persaingan dunia bisnis semakin ketat. Berbagai perusahaan baru bermunculan baik di bidang manufaktur maupun di bidang jasa. Setiap perusahaan berlomba-lomba menawarkan produk atau jasanya dengan keunggulan dan keistimewaan masing-masing. Tujuannya adalah untuk memenangkan persaingan dan mendapatkan keuntungan atau laba yang besar. Ditengah upaya-upaya yang dilakukan untuk memenangkan persaingan ada beberapa hal yang perlu dipikirkan matang-matang, yaitu bahwa untuk memenangkan persaingan tidak dapat hanya bertumpu pada keunggulan teknologi, dana operasi, dan sarana prasarana yang dimiliki, namun aspek sumber daya manusia (SDM) perlu juga ditingkatkan. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus memiliki kompetensi yang tinggi dan professional.

Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang – orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) memegang peran penting dalam perusahaan karena sumber daya manusia (SDM) sebagai penggerak segala usaha dan aktivitas yang ada di perusahaan dan juga sebagai penentu jalannya perusahaan. Potensi yang melekat pada sumber daya manusia yaitu seperti akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Potensi sumber daya manusi (SDM) berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan.

Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan. Unsur kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kepemimpinan merupakan titik sentral dan penentu kebijakan dari kegiatan yang akan dilaksanakan dalam organisasi. Menurut Boone dan Kurtz (Suwatno dan Priansa, 2011:140) kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin memotivasi bawahannya agar bawahannya bisa mencapai tujuan. Susilaningih (2008) berpendapat keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh faktor kepemimpinan, karena kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan terutama dalam membangkitkan semangat kerja karyawan. Pemimpin juga harus menentukan gaya kepemimpinannya agar sesuai dengan situasi dan kondisi. Menurut, Fenny Dwi Oktavia (2014) kepemimpinan mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai kinerja pegawai, dan pemimpin mampu menerapkan kepemimpinannya yang tepat dan sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada, maka para pegawai pun akan dapat bekerja dengan nyaman dan semangat yang tinggi

Pemimpin yang memiliki sikap merundingkan permasalahan yang terjadi dengan semua karyawannya dan menggunakan keputusan bersama merupakan gaya kepemimpinan partisipatif. Menurut Robbins (2008:49), kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan. Sumber pengaruh ini bisa jadi bersifat formal, seperti yang diberikan oleh pemangku jabatan manajerial

dalam sebuah organisasi. Karena posisi manajemen memiliki tingkat otoritas yang diakui secara formal, seseorang bisa memperoleh peran pemimpin hanya karena posisinya dalam organisasi tersebut. Perilaku kepemimpinan secara umum di pahami sebagai pola perilaku pemimpin dalam rangka berinteraksi dengan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai daya peran dan fungsinya. Pemimpin mampu menggerakkan dan mengarahkan bawahannya untuk mengaktualisasikan seluruh daya dan kemampuannya, dengan kata lain pemimpin di sini juga harus mampu melaksanakan koordinasi dengan lingkungan tempat ia bekerja, sehingga interaksi pimpinan dengan bawahan akan menentukan kinerja individu bawahan maupun kinerja organisasi (performance), disinilah peran strategis seorang pimpinan dalam suatu organisasi.

Kinerja karyawan adalah sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan di mana individu tersebut bekerja. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung terciptanya tujuan perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Namun demikian, masalah yang dihadapi oleh hampir setiap organisasi sekarang ini adalah masih banyaknya para pegawai yang mempunyai disiplin kerja yang rendah. Ketidaksiplinan dalam diri pegawai dapat disebabkan karena kurangnya kesadaran pada diri seseorang tersebut akan arti pentingnya disiplin sebagai pendukung dalam kelancaran bekerja. Sementara kesadaran pada diri sendiri memiliki arti bahwa seseorang tersebut secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Berkaitan dengan disiplin kerja, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi timbulnya perilaku disiplin kerja, antara lain tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam organisasi. Disiplin mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan organisasi maupun tuntutan tugas yang terdapat dalam pekerjaan. Pegawai yang disiplin adalah pegawai yang menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang dimiliki. Menurut Rivai, (2011:825) disiplin kerja adalah suatu alat untuk merubah sikap seseorang agar bisa mentaati dan menghormati peraturan-peraturan yang ditentukan oleh sebuah organisasi. Para karyawan harus membudayakan disiplin kerja agar dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi, hal ini akan

mencerminkan dari kepatuhan seorang karyawan terhadap peraturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab terhadap perusahaan.

Setiap perusahaan jika mampu meningkatkan disiplin kerja pada karyawannya maka akan memperoleh keuntungan yang lebih besar dan memenuhi target yang ditentukan, dengan meningkatkan disiplin kerja maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil dan kemungkinan perputaran karyawan juga dapat diperkecil. Bagi suatu organisasi atau perusahaan terciptanya sumberdaya manusia yang berkualitas merupakan suatu tujuan dimana hal tersebut sangat penting bagi peningkatan kinerja karyawan. Sejalan dengan tujuan tersebut, bagi perusahaan mempunyai masalah terhadap pengembangan disiplin kerja secara optimal, sehingga diharapkan lebih memacu tingkat kinerja karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

Dalam hal ini masalah kepemimpinan dan disiplin kerja ini akan sangat berdampak pada kinerja karyawan. Sama halnya pada perusahaan yang akan diteliti oleh peneliti ini, PT Usaha Patra Lima Jaya perusahaan ini bergerak dalam bidang penyedia jasa yang tersebar di khususnya Surabaya, Tuban, Yogyakarta, Semarang, Bali, Kupang, Makassar, dan Palembang. Perusahaan ini terindikasi bahwa permasalahan disiplin kerja tersebut sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang berada di kantor, karena menyebabkan perusahaan tersebut tidak bisa memenuhi target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Target yang telah ditentukan oleh perusahaan tersebut tidak tercapai terindikasi mungkin dikarenakannya banyaknya karyawan yang melakukan izin dan melakukan alpa berulang-ulang kali sehingga

pekerjaan yang seharusnya harus selesai dalam hal ini terjadi keterlambatan, indikasi lain yaitu masih banyaknya karyawan yang terlambat untuk masuk kerja dan pulang lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan, tidak adanya kedisiplin pada karyawan itu sendiri jika pimpinan tidak ada dikantor, dan masih adanya karyawan yang boros dalam penggunaan peralatan dan fasilitas kantor yang telah disediakan. Pimpinan pun dalam hal ini kurang dalam pengawasan terhadap bawahannya karena pimpinan sering melakukan dinas luar kota dan sering melakukan pengecekan ke beberapa perusahaan. Dalam hal ini berikut data omset laba perusahaan PT. Usaha Patra Lima Jaya yang sudah diolah sebagai berikut

Tabel 1.1 Data Target dan Omset PT. Usaha Patra Lima Jaya

Tahun	Target Kontrak (Perusahaan)	Jumlah Kontrak yang ter-realisis	Pendapatan per-Tahun (Milyar)	Target Pendapatan per-Tahun (Milyar)
2016	10	9	3,098	3,500
2017	10	8	3,058	3,500
2018	10	9	3,087	3,500

Sumber: *data dari PT. Usaha Patra Lima Jaya*

Dengan melihat data diatas kita dapat melihat bahwa target laba dan target kontrak pada perusahaan 3 tahun terakhir yang telah ditetapkan belum bisa tercapai melampaui angka tersebut. Dan pada tahun 2016 jumlah kontrak perusahaan dan omset laba mencapai yang tertinggi dibanding tahun-tahun berikutnya, lalu tahun 2017 omset menurun sekitar 1.3% dari tahun 2016 tetapi ditahun berikutnya omset laba telah naik tetapi tidak terlalu signifikan dan tidak bisa memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Terlihat pada data tersebut, tentunya data tersebut

bisa dijadikan acuan untuk melihat kinerja karyawan di PT. Usaha Patra Lima Jaya, terlihat bahwa kinerja karyawan PT. Usaha Patra Lima Jaya sangat kurang untuk memenuhi target di perusahaan tersebut, menurut peneliti yang telah survey ke manager HRD PT. Usaha Patra Lima Jaya hal tersebut terjadi dikarenakan kurangnya disiplin kerja oleh karyawan itu sendiri dan pemimpin yang kurang mengawasi bawahannya sehingga kinerja dari PT. Usaha Patra Lima Jaya stabil tetapi tidak bisa untuk memenuhi target yang telah ditentukan perusahaan.

Untuk mendapatkan lelang jasa disebuah perusahaan sendiri PT. Usaha Patra Lima Jaya melakukan pengecekan manual ke website perusahaan, mendatangi langsung ke perusahaan yang akan mengadakan lelang dan perusahaan yang membutuhkan jasa akan datang ke kantor PT. Usaha Patra Lima Jaya. Salah satu indikasi bahwa target tidak bisa tercapai yaitu lemahnya disiplin kerja di PT. Usaha Patra Lima Jaya, berikut ini peneliti mencantumkan data absensi karyawan untuk menunjang indikasi yang telah ditetapkan oleh peneliti sebagai berikut

Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan PT. Usaha Patra Lima Jaya

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Sakit	Izin	Alpa	Jumlah	Presentase
2016	44	254	10	18	30	58	22%
2017	44	249	18	12	36	66	26%
2018	45	245	20	9	44	73	29%
Rata-Rata		249,3	16	13	36,66		

Sumber: data dari PT. Usaha Patra Lima Jaya

Dengan melihat pada tabel diatas, angka tidak masuk kerja dikarenakan Sakit, Izin dan Alpa cenderung meningkat hal tersebut terindikasi penyebab terhambatnya

pekerjaan yang ada dan yang akan diselesaikan dikantor menjadi terhambat, dan perusahaan yang akan membutuhkan jasa dari PT. Usaha Patra Lima Jaya mungkin saja akan mencari perusahaan penyedia jasa lainnya karena tertundanya jasa yang akan mereka butuhkan, karena seringkali tidak masuk kerja dikarenakan masih banyaknya karyawan yang izin atau alpa. Jika hal ini terus-menerus berlangsung maka bisa saja omset akan terus menurun dan kinerja di perusahaan tersebut akan terhambat. Dilihat dari kuantitas kerja yang dilakukan karyawan kurang memuaskan bagi perusahaan. Kualitas kerja yang dilakukan oleh perusahaan cukup memuaskan karena akses untuk mengikuti lelang tenaga kerja di perusahaan-perusahaan besar ataupun BUMN pun ada, seperti Pertamina, PLN, Barata Jaya dan masih banyak lagi akses perusahaan-perusahaan besar lainnya. Tetapi kinerja karyawan di PT Usaha Patra Lima Jaya kurang optimal dikarenakan terkait masalah kedisiplinan kerja yang kurang dan pengawasan yang kurang ketat dan menyeluruh oleh pimpinan itu sendiri.

Hal tersebut bisa mengakibatkan omset laba atau target kontrak pada perusahaan bisa menurun karena rendahnya semangat karyawan PT. Usaha Patra Lima Jaya untuk menyelesaikan pekerjaannya atau dengan istilah mengejar target. Menurut informasi data awal survey yang diperoleh di PT. Usaha Patra Lima Jaya pada manager HRD bahwa pimpinan selain sering untuk dinas luar kota, tetapi pimpinan juga jarang untuk mengecek para bawahannya sehingga karyawan yang belum mempunyai kesadaran diri untuk menanamkan disiplin tersebut, kinerjanya bisa asal-asalan yang terpenting pekerjaan itu selesai tanpa memikirkan produktifitas perusahaan. Pada PT. Usaha Patra Lima Jaya telah menentukan target omset laba dan target kontrak pada perusahaan, target omset laba sendiri di PT. Usaha Patra Lima Jaya ditetapkan di angka 3.5 milyar tetapi

pada kenyataan yang terjadi dilapangan bahwa target yang telah ditetapkan tidak dapat tercapai.

Diantara penjelasan tabel-tabel sebelumnya didapat suatu permasalahan bahwa hal ini mengindikasikan lemahnya kedisiplinan yang di terapkan dalam perusahaan yang berdampak langsung pada kinerja yang di hasilkan. Dengan demikian semakin rendah tingkat kedisiplinan dalam perusahaan maka pencapaian target produksi semakin susah di capai dalam perusahaan. Hal tersebut sejalan dengan uji empiris dari Zainal Arifudin (2017) yang menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan Rahma Fitha (2017) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Melihat permasalahan yang terjadi di perusahaan dan teori yang ada, maka akan diadakan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. USAHA PATRA LIMA JAYA.”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang sedang dihadapi oleh perusahaan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Usaha Patra Lima Jaya ?
- b. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Usaha Patra Lima Jaya ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang dikemukakan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

- a. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Usaha Patra Lima Jaya.
- b. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Usaha Patra Lima Jaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, yaitu antara lain :

1. Bagi Peneliti Lain :

Dari hasil penelitian yang dilakukan, diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti lain sebagai bahan referensi dan bahan masukan bagi pihak-pihak berkepentingan terutama yang akan mengadakan penelitian berhubungan dengan permasalahan yang sejenis.

2. Bagi Perusahaan :

Memberikan informasi tentang kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan agar perusahaan lebih produktif dan efisien.