

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Perusahaan membutuhkan tenaga sumber daya manusia (SDM) yang kompeten dan mumpuni untuk bisa bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain agar dapat bertahan dan memenangkan persaingan. Untuk menghadapi berbagai upaya dalam menghadapi persaingan dengan perusahaan-perusahaan lain baik pada tingkatan nasional ataupun internasional sehingga perusahaan dapat melaksanakan perubahan-perubahan ke arah perbaikan yang lebih baik, maka perusahaan wajib bisa adaptif terhadap pergantian globalisasi dalam dunia perdagangan.

Karyawan ataupun SDM dalam perspektif manajemen modern ialah aset yang sangat penting untuk industri/perusahaan. SDM ialah aset vital pada suatu organisasi dan merupakan pilar utama sebagai penggerak roda suatu organisasi/perusahaan dalam upaya mewujudkan visi serta misinya. Sehingga suatu manajemen pada tiap-tiap perusahaan berupaya mengelola SDM dengan semaksimal mungkin, agar terciptanya sesuatu keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tujuan suatu organisasi industri. Karyawan dengan kinerja yang baik akan menaikkan kinerja industri secara keseluruhan.

PT. Summit Adyawinsa Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang stamping part dan mendapatkan kesempatan serta kepercayaan untuk memproduksi dan menyuplai part-part komponen mobil. PT. Summit Adyawinsa Indonesia memproduksi Komponen Mobil seperti bagian tubuh (stamping, las, perakitan perkakas dan lain-lain). PT. Summit Adyawinsa Indonesia berdiri di Karawang pada tanggal 14 April 2014 yang berlokasi di Jalan Pangkal Perjuangan, Tanjung Mekar, Kec. Karawang Barat, Kabupaten Karawang.

Setiap perusahaan mengharapkan agar seluruh karyawannya dapat meningkatkan kinerja dengan maksimal begitu pula dengan PT. Summit Adyawinsa Indonesia. Semakin banyak karyawan yang memiliki kinerja yang optimal, maka produktivitas perusahaan secara totalitas akan bertambah sehingga

industri bisa menggapai visinya yakni "*Menjadi perusahaan pembuat komponen otomotif kelas dunia yang dapat dipercaya oleh perusahaan pembuat mobil ternama.*" Peranan sumber daya manusia pada suatu perusahaan akan menentukan keberhasilan serta kegagalan organisasi dalam menggapai visi serta misi yang sudah ditetapkan.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk bisa bertahan dalam suatu persaingan di lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan merupakan sebuah tantangan manajemen yang paling serius karena menyangkut keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan. Berikut di bawah ini adalah data jumlah produksi dan komponen rusak (*NG Part*) di PT Summit Adyawinsa Indonesia terhitung pada tahun 2020:

**Tabel 1.1.**  
**Data Jumlah Produksi Komponen Mobil PT. SAI Tahun 2020**

No	Bulan	Tahun	Jumlah Target Produksi	Hasil Produksi	Jumlah Komponen Rusak
1	Januari	2020	2.031.263	2.004.294	126
2	Februari	2020	2.492.839	2.446.179	964
3	Maret	2020	2.556.627	2.528.312	491
4	April	2020	326.248	322.515	87
5	Mei	2020	16.977	16.386	36
6	Juni	2020	80.371	79.139	-
7	Juli	2020	298.448	296.305	51
8	Agustus	2020	338.952	320.019	373
9	September	2020	1.867.514	1.668.032	507
10	Oktober	2020	1.971.163	1.776.137	310
11	November	2020	1.833.176	1.783.863	126
12	Desember	2020	1.459.114	1.437.540	57
			15.274.728	14.678.721	3.128

Sumber : *PPIC PT. Summit Adyawinsa Indonesia, 2021*

Pada tabel 1.1 Menunjukkan bahwa dalam satu tahun terakhir pada bagian produksi di PT. Summit Adyawinsa Indonesia tidak mencapai target yang ditentukan perusahaan, selain itu jumlah komponen rusak masih terbilang cukup banyak dengan total dalam satu tahun sejumlah 3.128. Selama 12 bulan (satu tahun) terakhir jumlah komponen rusak paling banyak terjadi pada bulan Februari dengan total sejumlah 964 komponen rusak. Dari daftar tabel diatas bisa dilihat berdampak pada pekerjaan departemen warehouse yang terhambat pada pengiriman barang, dan bisa berdampak pada departemen lain sehingga mengakibatkan tugas yang diberikan perusahaan mengalami ketidaktepatan waktu.

Selain itu menurunnya kinerja karyawan dapat dilihat dari tingkat absensi. Beberapa karyawan masih mengalami keterlambatan waktu pada jam masuk kerja, hal ini menandakan bahwa beberapa karyawan kurang memperhatikan dan menerapkan sikap disiplin dalam bekerja, berikut dibawah ini adalah data absensi karyawan departemen *warehouse* dalam satu tahun terakhir.

**Tabel 1.2.**  
**Absensi Karyawan Departemen Warehouse di PT. SAI Tahun 2020**

No	Bulan	Tahun	Total Hari Kerja	Terlambat		Keterangan Absen/Hari				Absensi Rate
				Jumlah	Menit	Cuti	Sakit	Ijin	Alpa	
1	Januari	2020	23	7	149	15	4	0	0	0,26%
2	Februari	2020	20	4	87	8	4	2	0	0,44%
3	Maret	2020	21	6	28	10	10	5	0	1,02%
4	April	2020	21	0	0	3	0	0	0	0,00%
5	Mei	2020	16	1	4	0	0	0	0	0,00%
6	Juni	2020	22	2	4	0	0	0	0	0,00%
7	Juli	2020	22	6	22	0	0	0	0	0,00%
8	Agustus	2020	21	13	46	0	1	0	0	0,09%
9	September	2020	23	11	48	1	1	0	0	0,08%
10	Oktober	2020	21	10	51	3	3	0	0	0,26%
11	November	2020	21	9	87	8	25	0	0	2,20%
12	Desember	2020	17	10	48	10	8	0	0	0,87%
<b>Jumlah</b>			248	79	574	58	56	7	0	5%

Sumber : *HR&GA PT. Summit Adyawinsa Indonesia, 2021*

Pada tabel 1.2 menunjukkan bahwa data absensi karyawan yang terlambat pada jam kerja di departemen *warehouse* terbilang cukup tinggi. Dalam penelitian Hasibuan (2013:213) berpendapat bahwa “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.”

Dalam pasal 102 ayat (2) UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan “Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruhnya mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya”.

Kondisi lain dilihat pada tingkat kedisiplinan pekerja, peneliti menemukan beberapa karyawan kurang menaati peraturan yang berlaku seperti masih adanya karyawan yang bekerja pada bukan jam kerja yang ditentukan, kemudian pada waktu jam kerja ditemukan beberapa karyawan makan di kantin, hal ini merupakan salah satu dari masalah rendahnya tingkat kedisiplinan pekerja di PT. Summit Adyawinsa Indonesia.

Faktor lain dalam upaya peningkatan kinerja karyawan yaitu berasal dari peran atasan/pemimpin dalam suatu organisasi atau instansi, peran kepemimpinan merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap tercapainya kinerja pegawai. Dikatakan pula bahwa kemajuan dan kemunduran suatu perusahaan sangat ditentukan oleh peranan atasan/pemimpinnya. Berikut dibawah ini merupakan data kepemimpinan dan masa jabatan pada departemen *warehouse* PT. Summit Adyawinsa Indonesia:

**Tabel 1.3**  
**Nama Kepala Departemen Warehouse**

No	Nama	Masa Jabatan
1.	Indra Saputra	2015 – 2017
2.	Pulung	2017 – 2018
3.	Boyke	2018 – 2019
4.	Budi Listyowati	2019 – sekarang

Sumber: *Warehouse PT. Summit Adyawinsa Indonesia, 2021*

Menurut Wijono (2018:4) mengatakan bahwa “*Seorang pemimpin diharapkan mampu mempengaruhi, mendukung, memberikan motivasi agar para bawahan/pengikutnya ikut serta antusias melaksanakan dalam pencapaian tujuan yang diinginkan baik secara individu maupun organisasi*”.

Peranan kepemimpinan dalam suatu organisasi sangat penting dalam upaya pengarahan dan mempengaruhi para bawahannya, bisa di katakan suatu organisasi tanpa adanya orang yang berperan mampu mengatur dan mengarahkan anggotanya, maka organisasi tersebut akan sulit mencapai tujuan yang di inginkan perusahaan.

Eko Triyono selaku *Leader* departemen *warehouse* menuturkan lebih lanjut bahwa “*Upaya pemimpin dalam melaksanakan salah satu tugas yang diberikan adalah peranan pemimpin untuk memberikan motivasi kepada bawahan, jika salah dalam hal memberikan motivasi para bawahan maka ini menjadi masalah kepemimpinan*”.

Berkaitan dengan permasalahan yang ditemukan terkait “kinerja karyawan yang belum optimal serta kurangnya tingkat kesadaran disiplin kerja karyawan pada departemen *warehouse* PT. Summit Adyawinsa Indonesia” maka diharapkan peranan kepala departemen *warehouse* PT. Summit Adyawinsa Indonesia mampu mempengaruhi aktivitas karyawannya melalui komunikasi, baik individual maupun kelompok, mengontrol dalam hal disiplin kerja serta mampu bersikap tegas jika karyawan melakukan kelalaian. Hal ini perlu dilakukan agar tercipta kinerja karyawan yang lebih baik di PT. Summit Adyawinsa Indonesia.

Terdapat temuan *research gap* dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Thamrin, Semmaila, & Aminuddin, 2020) judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Salo Cabang Pinrang” dengan hasil hasil penelitian yang menunjukkan bahwa “variabel Kepemimpinan, berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.” Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Rejeki Bangun, Sri Langgeng Ratnasari, Lukmanul Hakim, 2019), judul penelitian “*The Influence of Leadership, Organization Behavior, Compensation, And Work Discipline on Employee Performance in Non-*

*Production Departments PT. Team Metal Indonesia*” Hasil penelitian mengatakan bahwa “Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan”, kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Maniku, Umama, & Huddin, 2019) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Krakatau Bandar Samudra” dengan hasil penelitian yaitu menunjukkan bahwa “Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh signifikan.” Selanjutnya terdapat beberapa temuan hasil dari penelitian terdahulu terkait pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebagai objek penelitian, terdapat temuan penelitian dari (Natalia Susanto, 2019) judul penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT. Rembaka” dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa “Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.” Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Bachtiar Arifudin Husain, 2019) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro” menunjukkan bahwa “Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 60,8% sedangkan sisanya sebesar 39,2% dipengaruhi faktor lain.” Lalu temuan yang dilakukan oleh (Wa Ode Zus nita Muizu, Umi Kaltum, Ernie T. Sule, tahun 2019) judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan” hasil penelitian menunjukkan bahwa “Kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja karyawan.” Kemudian pada penelitian dari (Nova Syafrina, 2017) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru” hasil penelitian menunjukkan bahwa “Adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru,” kemudian temuan dari (Any Isvandiari, 2018) judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Central Capital Futures Cabang Malang” hasil penelitian menunjukkan bahwa

“Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.”

Berdasarkan hasil temuan dari beberapa penelitian terdahulu yang telah dipaparkan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian terkait kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Untuk itu diperlukan beberapa upaya agar lebih memperhatikan peningkatan kinerja karyawan dengan cara seperti pemimpin perlu lebih mengoptimalkan dalam hal memotivasi bawahan agar timbul semangat dalam bekerja, kemudian peraturan/sanksi yang tegas akan peraturan disiplin karyawan agar karyawan merasa jera. Mengingat begitu pentingnya pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Summit Adyawinsa Indonesia, untuk itu dari latar belakang diatas maka penulis tertarik dan berkeinginan untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Warehouse di PT. Summit Adyawinsa Indonesia”**.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, dapat teridentifikasi masalah antara lain sebagai berikut :

1. Hasil produksi komponen yang rusak (NG Part) terbilang cukup tinggi.
2. Hasil produksi tidak mencapai target yang telah ditentukan.
3. Tingkat keterlambatan karyawan pada jam kerja perusahaan cukup tinggi.
4. Tingkat kedisiplinan dan kesadaran karyawan pada jam kerja belum optimal.
5. Kurang intensnya pimpinan dalam hal memotivasi para bawahan.

## 1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka masalah penelitian dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Penelitian ini dibatasi dalam lingkup bidang Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia

2. Variabel terdiri dari Kepemimpinan dan Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada Departemen *Warehouse* PT. Summit Adyawinsa Indonesia, sesuai dengan judul penelitian yang telah diajukan.
3. Metode penelitian yang digunakan peneliti adalah analisis jalur (*Path Analysis*).
4. Penelitian dilakukan di PT. Summit Adyawinsa Indonesia pada Departemen *Warehouse*.
5. Analisis yang digunakan peneliti adalah seluruh karyawan pada departemen *warehouse* PT. Summit Adyawinsa Indonesia.
6. Metode analisis yang digunakan peneliti adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif dengan alat bantu *Statistical Product and Service Solution Versi 25* (SPSS 25).

#### 1.4 Perumusan Masalah

Sebagaimana uraian latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka penulis mengidentifikasi perumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana kepemimpinan di departemen *warehouse* PT. Summit Adyawinsa Indonesia.
2. Bagaimana disiplin kerja karyawan di departemen *warehouse* PT. Summit Adyawinsa Indonesia.
3. Bagaimana kinerja karyawan di departemen *warehouse* PT. Summit Adyawinsa Indonesia.
4. Bagaimana korelasi kepemimpinan dan disiplin kerja di departemen *warehouse* di PT. Summit Adyawinsa Indonesia.
5. Bagaimana pengaruh parsial kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di departemen *warehouse* PT. Summit Adyawinsa Indonesia.
6. Bagaimana pengaruh parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di departemen *warehouse* PT. Summit Adyawinsa Indonesia.
7. Bagaimana pengaruh simultan kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di departemen *warehouse* PT. Summit Adyawinsa Indonesia.

## 1.5 Tujuan Penelitian

Dibawah ini adalah uraian tujuan penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut

:

1. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan kepemimpinan di departemen *warehouse* PT. Summit Adyawinsa Indonesia.
2. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan disiplin kerja karyawan di departemen *warehouse* PT. Summit Adyawinsa Indonesia.
3. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan kinerja karyawan di departemen *warehouse* PT. Summit Adyawinsa Indonesia.
4. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan besaran korelasi kepemimpinan dan disiplin kerja di departemen *warehouse* di PT. Summit Adyawinsa Indonesia.
5. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan besaran pengaruh parsial kepemimpinan terhadap kinerja karyawan departemen *warehouse* di PT. Summit Adyawinsa Indonesia.
6. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan besaran pengaruh parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan departemen *warehouse* di PT. Summit Adyawinsa Indonesia.
7. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan besaran pengaruh simultan kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan departemen *warehouse* di PT. Summit Adyawinsa Indonesia.

## 1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, referensi, kontribusi serta manfaat bagi orang banyak terutama bagi peneliti baik secara teknis maupun praktis khususnya pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

### 1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan menjadi tambahan ilmu bagi penulis dan tambahan wacana bagi kalangan akademisi ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah referensi di lingkungan kampus Universitas Buana

Perjuangan Karawang. Dengan demikian masih terbuka kesempatan yang luas bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian yang sama dengan populasi dan lokasi berbeda demi terciptanya generalisasi yang lebih baik.

#### **1.6.2 Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi, informasi, serta masukan secara khusus bagi perusahaan. Secara umum dalam meningkatkan kinerja SDM dalam upaya pencapaian produksi yang lebih untuk masa depan.

