

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sebagai negara berkembang seperti Indonesia, sumber daya manusia dituntut untuk terus berkembang dan memiliki kemampuan yang handal untuk menghadapi tantangan globalisasi. Sumber daya manusia didalam suatu organisasi haruslah memiliki kualitas kinerja yang baik agar organisasi tersebut dapat tetap hidup dan berkembang. Kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kinerja suatu organisasi.

Sumber daya manusia memiliki posisi dan kedudukan yang penting dalam suatu perusahaan atau organisasi, karena sumber daya berkaitan dengan karyawan, karyawan adalah sumber daya yang paling berharga dan terpenting yang dimiliki oleh suatu perusahaan. Karyawan atau pegawai memiliki peranan penting dalam kemajuan ataupun kemunduran suatu perusahaan, karyawan selalu dituntut untuk memiliki kinerja dan mobilitas yang tinggi, karena prestasi dan keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan dan tergantung oleh kemampuan dan kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya, yaitu para karyawan ataupun pegawai itu sendiri. Oleh karena itu dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa antara karyawan dan perusahaan memiliki hubungan yang sangat erat kaitannya, karena kedua aspek tersebut saling membutuhkan antara satu dengan yang lainnya.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas yang dihasilkan serta keandalan dalam bekerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan adanya kinerja tinggi yang dimiliki karyawan diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Kenyataan dilapangan dalam hal ini organisasi masih banyak ditemukan pegawainya yang kurang semangat, disiplin yang rendah, cenderung

apatis yang berdampak pada menurunnya kinerja. Dalam suatu organisasi kinerja karyawan merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Pada dasarnya kinerja bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki kemampuan yang berbeda-beda dalam melaksanakan tugasnya. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah fungsi kepemimpinan dan disiplin kerja, hal ini dibuktikan oleh penelitian terdahulu (Purwanti, 2022).

Besarnya jumlah sumber daya manusia di Indonesia membuat institusi atau perusahaan berusaha merekrut atau melahirkan karyawan yang kompeten dan mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi. Sumber daya manusia merupakan orang-orang yang berkontribusi dengan cara memberikan, pikiran, kreativitas, dan usahanya guna mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh institusi atau perusahaan tempat karyawan bekerja. Perusahaan umumnya menghasilkan keluaran (*output*) berupa produk ataupun memberikan jasa kepada konsumen.

PT. Zinus Global Indonesia adalah perusahaan manufaktur yang memproduksi matras untuk diperjual belikan secara online dipasaran luar dan dalam negeri. Perusahaan ini berada di kawasan industri surya cipta karawang. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu *Supervisor*, permasalahan yang terjadi di perusahaan bagian departemen produksi ialah naik turunnya kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari tingginya angka *defect* produksi yang di sebabkan oleh *manpower* (karyawan). Berikut pada tabel 1.1 laporan *defect* produksi pada PT. Zinus Global Indonesia.

**Tabel 1.1.**

**Laporan Defect Produksi Januari-Juni 2021**

<i>Cause</i>	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Total	%
Material	2.337	1.368	14.778	12.787	17.948	21.635	70.853	29%
<i>Workmanship</i>	1.168	2.686	11.936	35.649	45.494	40.138	137.071	56%
Method	146	1341	3.020	4.835	3.025	506	11.386	5%
Machine	733	1271	13.348	3.750	1.862	5.251	24.284	10%
<b>Total</b>	<b>3.578</b>	<b>4.054</b>	<b>43.082</b>	<b>57.021</b>	<b>68.329</b>	<b>67.530</b>	<b>243.594</b>	<b>100%</b>

Sumber : *Report Defect Quality Departement* (2021)

Berdasarkan tabel 1.1 laporan defect produksi penyebab terjadinya defect produksi yang paling tinggi adalah *workmanship* (karyawan) sebesar 56%. Karyawan yang terkadang dikejar target seringkali tidak mengikuti instruksi kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mengesampingkan kualitas produk untuk kuantitas, sehingga adanya kurang fokus dan teliti dalam bekerja yang menyebabkan produk menjadi NG (*Not Good*).

Banyak sekali faktor yang menjadi penyebab dari menurunnya kinerja karyawan dan berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu *Supervisor* departemen terkait, dan disimpulkan bahwa adanya faktor fungsi kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Pengaruh pemimpin dalam menyelenggarakan tugas-tugas kepemimpinannya sangat penting, sejauh mana seorang pemimpin memberikan penekanan sebagai pemrakarsa struktur tugas yang harus dilaksanakan oleh bawahannya dalam mencapai berbagai tujuan organisasi sebagian besar tergantung kepada kemampuan para pemimpin dalam organisasi yang bersangkutan. Hal itu dapat dilihat pada tabel 1.2 dari perbedaan target hasil produksi dari kedua tim pada departemen tersebut.

**Tabel 1.2.**  
**Laporan Summary Hasil Produksi Januari-Juni 2021**

<b>Tim</b>	<b>Jan</b>	<b>Feb</b>	<b>Mar</b>	<b>Apr</b>	<b>Mei</b>	<b>Jun</b>	<b>Total</b>	<b>Persentase</b>
Tim A	20.135	19.889	27.651	21.354	17.023	15.221	121.273	49%
Tim B	20.975	20.325	26.372	23.845	17.644	15.972	125.133	51%
<b>Total</b>							<b>246.406</b>	<b>100%</b>

Sumber : Laporan *Summary* Hasil Produksi (2021)

Berdasarkan tabel 1.2 Perbedaan hasil target produksi pada kedua team sering terjadi, pencapaian target tim B lebih tinggi dari tim A, hal tersebut menjadi acuan pihak manajemen untuk menjadi tolak ukur penilaian pemimpin bagi masing-masing tim.

Peran kepemimpinan sangatlah penting dalam suatu organisasi, yaitu sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian visi misi serta tujuan organisasi.

Seorang pemimpin harus memiliki dan memberikan wawasan dan motivasi serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan dari bawahannya. Hal ini juga diperkuat dengan adanya hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Indrawanto, 2021) bahwa fungsi kepemimpinan sangat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 80,7 %. kepemimpinan yang penting seperti pemimpin harus mempunyai integritas kecerdasan dan pengetahuan yang luas, rasa simpati terhadap karyawannya, kesungguhan didalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan, dan kesadaran akan dirinya bahwa dia adalah seorang pemimpin. Karena fungsi kepemimpinan merupakan sumber daya kunci dalam organisasi manapun. Pimpinan yang efektif akan menjadi penentu bagi maju mundurnya sebuah perusahaan atau organisasi.

Selain fungsi kepemimpinan, disiplin kerja juga merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin banyak karyawan yang tidak hadir bekerja maka proses produksi akan terganggu dan akan mengalami kesulitan, sehingga target produksi tidak tercapai. Berdasarkan data sekunder yang telah penulis dapatkan pada PT. Zinus Global Indonesia dapat dilihat laporan absensi karayawan pada tabel 1.3 berikut.

## KARAWANG

**Tabel 1.3.**

### Laporan Absensi Januari-Juni 2021

<b>Bulan</b>	<b>Bagian</b>	<b>Total MP</b>	<b>Sakit</b>	<b>Ijin</b>	<b>Cuti Tahunan</b>	<b>Cuti Khusus</b>	<b>Alpa</b>	<b>Total</b>
Januari	Team A	87	33	0	20	29	1	83
	Team B	95	6	2	17	6	0	31
Februari	Team A	87	28	1	29	25	0	83
	Team B	95	3	3	23	9	0	38
Maret	Team A	79	22	0	27	28	0	77
	Team B	88	15	0	26	2	0	43
April	Team A	84	23	4	27	3	0	57
	Team B	92	15	1	16	3	0	35
Mei	Team A	83	8	1	27	2	0	38

	Team B	91	7	1	12	14	0	34
Juni	Team A	82	32	1	46	0	3	82
	Team B	90	21	2	26	5	1	55

Sumber : Laporan Absensi Departemen Produksi (2021)

Berikutnya hasil rekapitulasi daftar kehadiran karyawan dapat dilihat pada tabel 1.4 berikut.

**Tabel 1.4.**

**Rekap Laporan Absensi Januari-Juni 2021**

Tim	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Total	Persentase
Tim A	83	83	77	57	38	82	337	62%
Tim B	31	38	43	35	34	55	205	38%
<b>Total</b>							<b>542</b>	<b>100%</b>

Sumber : Laporan Absensi Departemen Produksi (2021)

Berdasarkan tabel 1.4 tersebut terlihat masih tinggi nya angka absensi pada departemen tersebut, terutama pada tim A. Tingkat absen yang tinggi sangat berpengaruh pada kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Prasetyo & Marlina, 2019). Ketika tingkat kehadiran karyawan menurun maka banyak peran dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya yang terbengkalai. Ketidakhadiran atau keterlambatan karyawan dalam bekerja dapat menyebabkan kinerja menurun. Karena jika karyawan tidak hadir atau terlambat dalam bekerja maka tugas yang dibebankan kepadanya akan terbengkalai atau tidak selesai sesuai yang diharapkan. Hal ini akan menimbulkan ketidak efektifan dan ketidak efisienan seseorang dalam bekerja dan lebih jauh lagi dapat menurunkan kinerja.

Untuk memastikan bagaimana kinerja di PT. Zinus Global Indonesia maka dilakukan pra penelitian terhadap 30 responden yang merupakan karyawan di PT. Zinus Global Indonesia, berikut hasil pra penelitian yang dilakukan.

**Tabel 1.5**

**Pra Penelitian Kinerja Karyawan PT. Zinus Global Indonesia**

No	Pernyataan	Ya	Tidak	Presentase
----	------------	----	-------	------------

1.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan baik tanpa ada kesalahan	18	12	60%	40%
2.	Pekerjaan yang saya selesaikan selalu sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan.	21	9	70%	30%
3.	Saya memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang dilakukan menurut SOP perusahaan	23	7	76,7%	23,3%
4.	Saya memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja atau disetiap pekerjaan	25	5	83,3%	16,7%
5.	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan yang telah ditetapkan	22	8	73,3%	26,7%

Sumber: PT. Zinus Global Indonesia, 2022

Berdasarkan tabel 1.5 dapat diketahui 30% atau 9 orang belum menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan dan 40% atau 12 orang masih melakukan kesalahan saat bekerja. Penilaian kinerja sangat penting dilakukan untuk melihat seberapa besar kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehari-hari, apakah pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai target dan sesuai dengan tujuan dari perusahaan ataupun tidak dapat meningkat sama sekali, dari alasan tersebutlah perusahaan harus senantiasa memperhatikan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawannya, seperti bagaimana fungsi kepemimpinan dalam perusahaan tersebut. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Purwanto, 2016) mengemukakan bahwa terdapat pengaruh fungsi kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui bagaimana fungsi kepemimpinan di PT. Zinus Global Indonesia maka dilakukan pra penelitian terhadap 30 responden, berikut hasil pra penelitian yang dilakukan.

**Tabel 1.6**

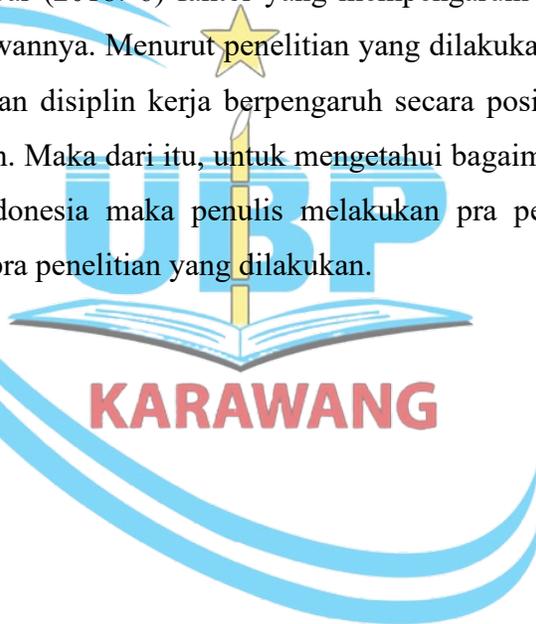
**Pra Penelitian Fungsi Kepemimpinan PT. Zinus Global Indonesia**

No	Pernyataan	Ya	Tidak	Presentase	
1.	Pimpinan selalu mengingatkan SOP kepada saya sebelum bekerja	21	9	70%	30%
2.	Pimpinan selalu mengawasi saya dalam menyelesaikan pekerjaan	24	6	80%	20%

3.	Pimpinan selalu mengevaluasi hasil kerja yang telah saya selesaikan	23	7	76,7%	23,3%
4.	Pimpinan memberikan teguran atau sanksi kepada saya jika terlambat	25	5	83,3%	16,7%
5.	Pimpinan memberikan nasehat ketika ada karyawan yang berseteru	22	8	73,3%	26,7%

Sumber: PT. Zinus Global Indonesia, 2022

Berdasarkan tabel 1.6 dapat diketahui 26,7% atau 8 orang merasakan pimpinan belum memberikan nasehat ketika ada karyawan yang berseteru dan 30% atau 9 orang merasakan pimpinan tidak mengingatkan SOP kepada karyawannya sebelum bekerja. Tidak hanya faktor kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja karyawan, menurut Siagian dalam Surya Akbar (2018: 6) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja karyawannya. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Isvandiari & Idris, 2018) menunjukkan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu, untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja di PT. Zinus Global Indonesia maka penulis melakukan pra penelitian pada 30 responden. Berikut hasil pra penelitian yang dilakukan.



**Tabel 1.7**

**Pra penelitian Disiplin Kerja PT. Zinus Global Indonesia**

No	Pernyataan	Ya	Tidak	Presentase	
1.	Saya tidak pernah absen dari pekerjaan tanpa alasan	22	8	73,3%	26,7%
2.	Saya memiliki hubungan kerja yang harmonis dengan sesama rekan kerja	24	6	80%	20%
3.	Saya selalu menaati peraturan dari perusahaan	25	5	83,3%	16,7%
4.	Saya selalu mematuhi perintah dari pimpinan	23	7	76,7%	23,3%
5.	Saya selalu hadir tepat waktu	24	6	80,%	20%

Sumber: PT. Zinus Global Indonesia, 2022

Berdasarkan tabel 1.7 dapat diketahui 23,3% atau 7 orang masih belum mematuhi perintah dari pimpinan dan 26,7% atau 8 orang absen dari pekerjaan tanpa alasan yang jelas. Hal itu dapat menunjukkan apabila karyawan tidak dapat mematuhi aturan perusahaan dan kurangnya pengawasan pemimpin akan berdampak pada menurunnya produktivitas kerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan mengenai fungsi kepemimpinan dan disiplin kerja serta kinerja karyawan PT. Zinus Global Indonesia, penulis tertarik untuk mendapatkan data informasi, yang selanjutnya data tersebut akan diolah di analisis serta di buat laporan, dalam penelitian ini penulis memilih judul **“Pengaruh Fungsi Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Zinus Global Indonesia)”**.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang dan pemilihan judul yang telah dikemukakan oleh penulis diatas. Penulis mengidentifikasi masalah dalam penelitian di PT. Zinus Global Indonesia, adalah sebagai berikut:

1. Menurunnya kinerja karyawan berdasarkan dari laporan *defect* produksi yang disebabkan oleh karyawan pada tahun 2021
2. Kurangnya ketelitian dalam bekerja sehingga menyebabkan produk NG (*Not Good*).
3. Produktivitas yang tidak tercapai
4. Rendahnya target produksi tim A dibandingkan tim B
5. Adanya pengawasan yang belum optimal dalam hal kedisiplinan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan
6. Tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan pada bulan Juni 2021
7. Adanya fungsi kepemimpinan yang kurang berperan terhadap kinerja karyawan.

## 1.3 Batasan Masalah

Untuk menghindari masalah dan memperjelas masalah yang di jelaskan dalam penelitian, maka peneliti merasa perlu melakukan pembatasan masalah yang akan di teliti. Adapun pembatasan masalah tersebut adalah sebagai berikut:

1. Bidang ilmu yang diteliti adalah Manajemen khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia
2. Penelitian ini akan membahas tiga variabel yakni fungsi kepemimpinan ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) dan kinerja karyawan ( $Y$ ),
3. Responden yang akan diteliti adalah karyawan PT. Zinus Global Indonesia pada departemen produksi

4. Tempat penelitian adalah PT. Zinus Global Indonesia, kawasan industri Surya Cipta Karawang,
5. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan desain deskriptif dan verifikatif.
6. Metode analisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan *SPSS Version 24*.

#### **1.4 Perumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dipaparkan tentang pengaruh fungsi kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Zinus Global Indonesia, maka dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut:

1. Bagaimana fungsi kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PT. Zinus Global Indonesia,
2. Bagaimana pengaruh parsial fungsi kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Zinus Global Indonesia,
3. Bagaimana pengaruh parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Zinus Global Indonesia,
4. Bagaimana pengaruh simultan fungsi kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Zinus Global Indonesia,

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya dan rumusan masalah, maka maksud dan tujuan ini adalah:

1. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan fungsi kepemimpinan disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PT. Zinus Global Indonesia,
2. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan pengaruh parsial fungsi kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Zinus Global Indonesia,

3. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan pengaruh parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Zinus Global Indonesia,
4. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan pengaruh simultan fungsi kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Zinus Global Indonesia,

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Pada penelitian ini, diharapkan dapat memberikan ilmu pengetahuan dan sumber informasi, secara umum terdapat dua hal utama dalam manfaat penelitian ini. Pertama secara Teoritis dan kedua secara Praktis.

### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Adapun manfaat teoritis dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menambah ilmu pengetahuan dalam bidang yang di teliti serta mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang peneliti miliki untuk masyarakat secara umum tentang fungsi kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil penelitian dapat dijadikan referensi bahan studi ilmiah untuk menambah wawasan mahasiswa dan diharapkan dapat menjadi pengetahuan bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan fungsi kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

Adapun manfaat praktis dalam penelitian ini adalah :

1. Menambah khasanah pengetahuan dan pemahaman serta dapat dijadikan sebagai referensi pengetahuan, bahan diskusi dan bahan kajian lanjutan bagi

pembaca tentang masalah yang berkaitan dengan fungsi kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

2. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi penambah wawasan tentang pentingnya fungsi kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

