

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Pada dasarnya, karyawan merupakan aset penting organisasi dan memegang peran yang strategis dalam operasional organisasi. Organisasi tidak boleh hanya mengejar produktivitas saja dalam menjalankan operasionalnya, tetapi juga berfokus pada kinerja karyawannya. Perusahaan yang memiliki potensi sumber daya manusia yang baik akan mampu bersaing secara kompetitif dan memberikan kontribusi kinerja yang positif dalam menghadapi situasi yang kompleks dalam perusahaan tersebut. Jika kinerja meningkat maka keberhasilan mencapai tujuan perusahaan semakin terbuka lebar, tetapi apabila kinerja menurun maka bisa mengakibatkan kemunduran bagi perusahaan dan perusahaan tidak dapat mempertahankan usahanya.

Kinerja perusahaan sangat tergantung pada kinerja karyawan yang dapat meningkatkan kualitas produk dan layanan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja karyawan diukur oleh tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja karyawan secara umum dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal (Ismail, 2006) dalam (Kharisma et al., 2019) Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan, yang meliputi kepuasan kerja, motivasi kerja, kompetensi kerja dan komitmen organisasional. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri karyawan, yang meliputi kepemimpinan, keamanan dan keselamatan kerja, kompetensi serta iklim organisasi.

Kinerja karyawan ada kalanya mengalami peningkatan dan ada kalanya mengalami penurunan, bahkan penurunan tersebut dapat mencapai titik yang dapat mengakibatkan institusi pemerintah akan kehilangan pamornya di mata masyarakat. Hal ini perlu diperhatikan dan dipelajari bersama untuk menentukan langkah apa yang harus dilakukan untuk mengantisipasi hal tersebut. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sehingga perusahaan dituntut untuk memberikan perhatian khusus terhadap faktor-faktor tersebut sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kinerja karyawan dapat dilihat dari penilaian hasil kerja yang dilakukan perusahaan dalam suatu periode, biasanya 1 tahun sekali dengan cara mengukur kinerjanya melalui

kompetensi individu untuk menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawabnya sesuai kualitas, kuantitas, standar operasi prosedur perusahaan atau target yang telah disepakati bersama. Secara teori banyak faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai. Faktor tersebut bisa saja bersumber dari perusahaan, pegawai itu sendiri maupun faktor eksternal.

Banyaknya perusahaan-perusahaan yang bergerak dibidang kontraktor di karawang sedikit banyaknya membantu perekonomian indonesia khususnya kota karawang karena menambah produk dalam negeri yang dapat dinikmati oleh dalam negeri maupun luar negeri. Salah satu perusahaan yang bergerak di bidang kontraktor adalah CV. Mandala Utama Karawang. CV. Mandala Utama Karawang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Jasa perbaikan boiler yang berdiri sejak tahun 2015 dengan misi, untuk memberikan solusi kepada setiap customer dalam hal penyediaan dan pemenuhan kebutuhan sparepart boiler serta perawatan dan perbaikan boiler.

Kinerja karyawan di CV. Mandala Utama Karawang di duga rendah karena pemimpin yang ada di perusahaan tersebut membuat karyawan tidak nyaman. Rendahnya kinerja karyawan CV. Mandala Utama Karawang terindikasi oleh menurunnya realisasi target dari standar target yang ada dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 1.1**  
**Target dan Realisasi Kinerja karyawan CV. Mandala Utama Karawang**

Tahun	Target	Realisasi Target	Presentase	
			Tercapai	Belum Tercapai
2017	900 / Project	770 / pertahun	85.55%	14.45%
2018	900 / Project	800 / pertahun	88.88%	11.12%
2019	900 / Project	850 / pertahun	94.44%	5.56%
2020	900 / Project	700 / pertahun	77.77%	22.23%

Sumber : CV. Mandala Utama Karawang, 2022

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan CV. Mandala Utama Karawang selama tahun 2017 hingga tahun 2020 belum terealisasi secara optimal. Hal ini dilihat dari tingkat karyawan yang berfluktuasi dan target yang belum sepenuhnya tercapai. Target disetiap tahun 900 menunjukkan target pencapaian setiap project, yang masih dibawah target, dengan pencapaian tertinggi sebesar 94.44% pada tahun 2019 dan terendah pada tahun 2020 sebesar 77,77%.

Kasmir (2016:189-193) mengatakan ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja pegawai baik hasil maupun perilaku kerja, diantaranya : kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan lain-lain. Bagi perusahaan penilaian kinerja pegawai memiliki beberapa tujuan antara lain

: untuk memperbaiki kualitas pekerjaan, keputusan penempatan, perencanaan dan pengembangan karir, kebutuhan latihan, penyesuaian kompensasi, inventori kompetensi pegawai, kesempatan kerja adil, komunikasi yang efektif antara atasan, bawahan, dan menerapkan sanksi (Kasmir, 2016:197-200).

Rendahnya kinerja pada CV. Mandala Utama Karawang ini diduga karena tingginya tingkat absensi karyawan yang mengakibatkan target tidak tercapai. Tingkat absensi yang tinggi mengindikasikan disiplin kerja kurang optimal. Berikut absensi karyawan yang kurang baik yang ditunjukkan oleh tabel dibawah ini :

**Tabel 1.2**  
**Absensi Karyawan CV. Mandala Utama Karawang**

Tahun	Jumlah karyawan	Hari kerja	Sakit	Izin	Alpa	Cuti	TOTAL	%
2017	213	288	35	16	19	12	82	28.47%
2018	235	288	18	36	15	15	84	29.16%
2019	230	288	20	38	13	15	86	29.86%
2020	230	288	37	20	20	17	94	32.63%

Sumber : CV. Mandala Utama Karawang, 2022

Berdasarkan tabel 1.2 diatas menunjukkan tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan terutama pada tahun 2020, tingkat absensi sebesar 94 karyawan atau 32.63%. tingkat ketidakhadiran karyawan pada tahun 2022 lebih tinggi dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Hal tersebut menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang cuti dan alfa sehingga menyebabkan kinerja kurang optimal.

Sebuah titik awal mencapai kesuksesan adalah disiplin kerja. Kesadaran diri pegawai dalam mentaati peraturan yang berlaku dan memiliki tanggung jawab besar akan tugas nya. Hasil penelitian memberikan gambaran bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja secara positif dan signifikan. Artinya semakin tinggi disiplin kerja maka semakin baik kinerja karyawan (Syafrina, 2017).

Kinerja perusahaan akan tercapai jika karyawan dapat mematuhi peraturan yang ada diperusahaan. Pimpinan membuat aturan perusahaan yang diharapkan kinerja karyawan dapat tercapai maksimal. Hal ini terlihat dari hasil penelitiannya mengatakan bahwa kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Pengaruh dari seorang pimpinan dapat diharapkan karyawan dapat meningkatkan tanggung jawab pada tugas pekerjaannya sesuai aturan yang berlaku (Liyas, 2017) dalam (Han & goleman, daniel; boyatzis, Richard; Mckee, 2019).

Didalam sebuah perusahaan diperlukan adanya seorang pemimpin yang dapat membantu perusahaan di dalam mencapai tujuannya. Menurut Moeheriono (2012) kepemimpinan sebagai bentuk persuasi, suatu seni menggerakkan dan pembinaan kelompok orang-orang tertentu, biasanya melalui human relations dan motivasi yang tepat. Ia memberi dorongan dengan mengajak para karyawan agar bekerja sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2014) seorang pemimpin yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya dapat mengarahkan bawahan untuk mengerjakan pekerjaannya dalam mencapai tujuan.

Peranan pimpinan yang dapat mempengaruhi, mengarahkan, dan menggerakkan karyawan supaya berperilaku sesuai dengan aturan perusahaan. sehingga aktivitasnya diharapkan dapat melaksanakan produktivitas secara efektif dan efisien.

Hasil penelitian menyatakan bahwa tinggi rendahnya kinerja karyawan dapat dipengaruhi secara nyata oleh model kepemimpinan. Penerapan pola kepemimpinan sebagai pemberi motivasi dengan didukung oleh sifat kepemimpinan yang integritas, kepercayaan, intelektual dan personal yang baik dapat mempegaruhi sikap bawahannya yang dapat membawa kinerja kearah positif (Muizu, Kaltum, & Sule, 2019).

Berdasarkan uraian diatas mengingat pentingnya masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan karya ilmiah yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja pada CV. Mandala Utama Karawang”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada latar belakang tersebut, maka dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan fenomena yang ada diduga rendahnya kinerja karyawan CV. Mandala Utama Karawang terindikasi hasil kinerja karyawan belum sesuai dengan standar yang ditentukan.
2. Rendahnya kinerja karyawan CV. Mandala Utama Karawang terindikasi oleh menurunnya target yang ditetapkan
3. Diduga masih rendahnya kinerja karyawan CV. Mandala Utama Karawang berdasarkan fenomena yang ada terindikasi oleh karyawan yang belum mampu mencapai atau lebih target kuantitas yang ditentukan
4. Rendahnya kinerja karyawan CV. Mandala Utama Karawang terindikasi oleh karyawan yang belum mampu bekerjasama dengan baik.

5. Rendahnya kinerja karyawan CV. Mandala Utama Karawang terindikasi oleh menurunnya tingkat absensi.
6. Rendahnya kinerja karyawan CV. Mandala Utama Karawang terindikasi oleh karyawan yang belum mampu bekerjasama dengan baik.

### **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah di atas, maka dalam penelitian ini memerlukan adanya pembatasan masalah agar kajian masalah penelitian lebih fokus dan komperhensif. Berikut adalah rinciannya

1. Bidang kajian yang diteliti adalah Manajemen Sumber Daya Manusia
2. Kajian penelitian ini tentang kepemimpinan (X) disiplin kerja (Y1) dan kinerja (Y2)
3. Lokasi Penelitian ini dilakukan di CV. Mandala Utama Karawang
4. Metode dalam penelitian ini kuantitatif dengan desain deskriptif dan verifikatif.
5. Alat analisis menggunakan analisis jalur (Path Analysis) dengan bantuan SmartPLS.

### **1.4 Perumusan Masalah**

Dari pembahasan di atas masalah yang ingin diteliti pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran kepemimpinan pada CV. Mandala Utama Karawang.
2. Bagaimana gambaran disiplin kerja pada CV. Mandala Utama Karawang.
3. Bagaimana gambaran kinerja karyawan pada CV. Mandala Utama Karawang.
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada CV. Mandala Utama Karawang
5. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Mandala Utama Karawang.
6. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada CV. Mandala Utama Karawang

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Melihat pada masalah yang akan dibahas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis, mengetahui dan menjelaskan kepemimpinan pada CV. Mandala Utama Karawang.

2. Untuk menganalisis, mengetahui dan menjelaskan Disiplin kerja pada CV. Mandala Utama Karawang.
3. Untuk menganalisis, mengetahui dan menjelaskan kinerja karyawan pada CV. Mandala Utama Karawang.
4. Untuk menganalisis, mengetahui dan menjelaskan pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada CV. Mandala Utama Karawang
5. Untuk menganalisis, mengetahui dan menjelaskan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Mandala Utama Karawang.
6. Untuk menganalisis, mengetahui dan menjelaskan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada CV. Mandala Utama Karawang

### 1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat secara ilmiah khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia. Selain itu, peneliti juga berharap dengan melakukan penelitian ini akan memperoleh hasil yang dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Berikut detail kedua manfaat tersebut :

#### 1.6.1 Manfaat Teoritis

1. Menambah pengetahuan yang luas dan sarana bagi peneliti dalam menerapkan ilmu yang sudah didapatkan pada masa perkuliahan.
2. Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi perkembangan manajemen sumber daya manusia terkhusus pada ruang lingkup pengaruh disiplin kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja.

#### 1.6.2 Manfaat Praktis

1. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat menjadi sebuah referensi bagi organisasi dalam penentuan kebijakan-kebijakan tertentu dan juga dapat menjadi bahan pertimbangan dalam evaluasi kepemimpinan dan kinerja karyawan untuk peningkatan kinerja.

Peneliti ini juga diharapkan dapat dijadikan sebagai penambah wawasan tentang pentingnya pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.