

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini, perusahaan sebagai salah satu bentuk sebuah organisasi tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas perusahaan tersebut telah mempunyai modal yang cukup besar dan teknologi modern, sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Sumber daya yang dimaksud adalah sumber daya manusia ialah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas, dan usahanya pada perusahaan, dengan harapan bahwa suatu saat perusahaan akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam ruang lingkup usahanya. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan mempunyai peran untuk mempengaruhi perusahaan dalam mencapai target dalam berbisnis, oleh karena itu sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan harus berkompeten. Maka dari itu perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik agar dapat diandalkan dalam mencapai visi, misi dan target perusahaan, karna pengelolaan sumber daya manusia yang kurang baik akan berdampak negatif terhadap terhambatnya tujuan perusahaan, sebaliknya dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan tepat akan memberikan dampak positif bagi tujuan perusahaan (Wahyudi, 2022:2).

Kinerja karyawan menjadi landasan yang sesungguhnya bagi perusahaan, karena tanpa adanya kinerja yang baik maka tujuan yang dimiliki perusahaan tidak bisa tercapai dengan maksimal. Kinerja merupakan tolak ukur karyawan dalam melaksanakan tugas yang ditargetkan untuk diselesaikan. Dengan kata lain kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moehirono dalam Wahyudi, 2022:2). Demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya karna Semakin baik kinerja karyawan akan semakin baik pula produksi perusahaan tersebut.

PT. Fuji Seat Indonesia adalah salah satu perusahaan *manufacture otomotif part* asal Jepang (PMA), yang bergerak dibidang pembuatan kursi mobil (produsen jok mobil) terkemuka di Indonesia, dan telah membuka 4 pabrik *manufacture* di Indonesia (Sunter Jakarta, Karawang Barat dan Karawang Timur). Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu leader, permasalahan yang terjadi pada perusahaan yaitu naik turunnya kinerja karyawan, hal itu dapat dilihat dari hasil produksi pada tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1

Hasil Produksi Bulan Januari - Mei Tahun 2022

Bulan	Target produksi (pcs)	Hasil produksi (pcs)	presentase
Januari	51.497	51.228	99,48%
Februari	34.695	34.497	100%
Maret	33.675	33.675	100%
April	19.550	19.550	100%
Mei	33.675	33.116	98,34%

Sumber: Hasil Produksi SEWING-SC2 PT. Fuji Seat Indonesia, 2023

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa pencapaian target pada bulan Januari sebesar 99,48% dan bulan Mei masih belum mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan sebesar 98,34%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil produksi pada bulan Januari dan Bulan Mei mengalami penurunan. Apabila hal itu di biarkan maka dapat menyebabkan dampak pada kinerja setiap karyawan, hal itu disebabkan oleh beberapa faktor salah satunya yaitu disiplin kerja para karyawannya karena semakin banyak karyawan yang tidak hadir bekerja maka proses produksi akan terganggu dan akan mengalami kesulitan, sehingga target produksi tidak tercapai. Berdasarkan data yang telah penulis dapatkan dari PT. Fuji Seat Indonesia tentang absensi karyawan PT. Fuji Seat Indonesia dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut:

Tabel 1.2

Rekap Laporan Absensi Bulan Januari - Mei Tahun 2022

Bulan	Jumlah Karyawan	Absensi			Cuti	Jumlah	Presentase (%)
		Sakit	Ijin	Alpa			
Januari	81	3	-	-	4	7	9%
Februari	81	2	1	-	4	7	9%
Maret	81	1	-	-	6	7	9%

Tabel 1.2 (Lanjutan)

Rekap Laporan Bulan Januari - Mei Tahun 2022

Bulan	Jumlah Karyawan	Absensi			Cuti	Jumlah	Presentase (%)
		Sakit	Ijin	Alpa			
April	81	-	4	3	21	28	35%
Mei	81	-	1	-	4	5	6%

Sumber: Laporan Absensi SEWING-SC2 PT. Fuji Seat Indonesia, 2023

Berdasarkan tabel 1.2 tersebut terlihat masih tingginya angka absensi terutama pada bulan april sebesar 35%. 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.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017:67). Kinerja menentukan seberapa besar karyawan memberikan kontribusi pada perusahaan dalam bentuk hasil produksi maupun pelayanan yang disajikan. Pada dasarnya kinerja sangat mempengaruhi kualitas dari suatu perusahaan, dimana kinerja menentukan tingkat keberhasilan dari jalannya suatu perusahaan. Rendahnya suatu kinerja karyawan dalam perusahaan merupakan suatu masalah yang banyak dijumpai dalam perusahaan. Untuk melihat bagaimana kinerja yang ada pada karyawan PT. Fuji Seat Indonesia penulis melakukan pra penelitian kepada 30 karyawan, berikut hasil pra penelitian yang dilakukan.

Tabel 1.3

Hasil Pra Penelitian Kinerja Karyawan PT. Puji Seat Indonesia

No	Pernyataan	Ya	Tidak	Presentasi	
1.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan.	23	7	77%	23%
2.	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan perusahaan.	25	5	83%	17%

Tabel 1.3 (Lanjutan)**Hasil Pra Penelitian Kinerja Karyawan PT. Puji Seat Indonesia**

No	Pernyataan	Ya	Tidak	Presentasi	
3.	Saya selalu teliti dalam bekerja.	30	0	100%	0%
4.	Saya bersedia lembur kerja jika pekerjaan belum diselesaikan dengan tuntas.	30	0	100%	0%

Sumber: PT. Fuji Seat Indonesia, 2023

Berdasarkan tabel 1.3 dapat diketahui 23% atau 7 orang karyawan masih belum menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan dan 17% atau 5 orang karyawan tidak tepat waktu dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan perusahaan. Rendahnya kinerja menjadi salah satu yang mencerminkan dari ketidakberhasilan perusahaan dalam mengembangkan karyawan yang sesuai dengan standar perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan, ini akan menjadi ancaman serius bagi perusahaan apabila kinerja karyawan tidak segera diperbaiki. Siagian dalam Surya Akbar (2018:6) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Herry Suherman (2018) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan menurut penelitian yang dilakukan oleh Ratna Indriyani, dkk (2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin merupakan hal yang ikut menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Dan penerapan gaya memimpin antara satu organisasi dengan organisasi yang lain berbeda-beda sesuai dengan kondisi organisasi dan pola kerja anggota organisasi, sehingga dalam penerapannya gaya kepemimpinan ini akan meningkatkan kinerja para anggota organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain (Thoha dalam Azahraty, 2018:26). Untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan pada PT. Fuji Seat Indonesia penulis melakukan pra penelitian terhadap 30 karyawan, sehingga di dapatkan hasil pada tabel 1.4 berikut:

Tabel 1.4
Hasil Pra Penelitian Gaya Kepemimpinan PT. Puji Seat Indonesia

No	Pernyataan	Ya	Tidak	Presentasi	
1.	Pemimpin selalu menetapkan SOP perusahaan kepada saya setiap akan mulai bekerja.	30	0	100%	0%
2.	Pemimpin selalu memberi pujian kepada saya apabila bekerja dengan baik.	28	2	93%	7%
3.	Pemimpin selalu mendengarkan saran saya sebelum mengambil suatu keputusan.	30	0	100%	0%
4.	Pemimpin selalu memberikan penghargaan (reward) kepada saya apabila mencapai suatu prestasi yang memuaskan.	25	5	83%	17%

Sumber: PT. Fuji Seat Indonesia, 2023

Berdasarkan tabel 1.4 diketahui bahwa 17% atau 5 orang karyawan masih merasakan bahwa pemimpin belum memberikan penghargaan (*reward*) kepada karyawan apabila mencapai suatu prestasi yang memuaskan dan 7% atau 2 orang karyawan masih merasakan bahwa pemimpin tidak memberikan pujian apabila karyawan bekerja dengan baik. Gaya kepemimpinan dapat dikatakan sesuai dengan sebuah perusahaan, apabila telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi terhadap keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Azahraty (2018) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Samsuri dan Mahfudiyanto (2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja dan menurut penelitian yang dilakukan oleh Wanudhyaria (2019) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Salah satu indikasi gaya kepemimpinan yang baik adalah segala sesuatu itu dicontohkan langsung oleh pemimpinnya, yang dalam hal ini adalah masalah kedisiplinan karena disiplin dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Disiplin juga merupakan alat penggerak karyawan agar setiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar adanya disiplin yang baik, dengan ini disiplin menjadi suatu yang sangat penting bahwasannya produktivitas

dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin karyawan, apabila diantara karyawan sudah tidak menghiraukan kedisiplinan kerja, maka dapat dipastikan produktivitas kerja akan menurun (Terry dalam Wahyudi, 20022:3). Oleh karena itu disiplin perlu dipupuk dan dipelihara dengan baik, karena apabila tidak dipelihara dengan baik, maka akan mengakibatkan memperlambat pelaksanaan tugas dan akan menimbulkan akibat-akibat yang buruk pada perusahaan. Untuk mengetahui bagaimana kedisiplinan karyawan pada PT. Fuji Seat Indonesia penulis melakukan pra penelitian terhadap 30 karyawan, sehingga di dapatkan hasil pada tabel 1.5 dibawah ini:

Tabel 1.5

Hasil Pra Penelitian Disiplin Kerja PT. Puji Seat Indonesia

No	Pernyataan	Ya	Tidak	Presentasi	
1.	Saya selalu hadir ditempat bekerja tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan.	25	5	83%	17%
2.	Saya selalu bekerja sesuai SOP yang ditetapkan oleh perusahaan.	30	0	100%	0%
3.	Saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan hingga selesai.	30	0	100%	0%

Sumber: PT. Fuji Seat Indonesia, 2023

Berdasarkan tabel 1.5 dapat diketahui bahwa 17% atau 5 orang karyawan masih belum hadir ditempat bekerja tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan. Sistem kedisiplinan mempunyai arti yang sangat penting dan mempengaruhi kinerja pegawai. masalah ini menjadi sangat penting karena disiplin kerja merupakan suatu dorongan atau semangat utama seseorang untuk bekerja. menerapkan sistem disiplin kerja merupakan masalah kompleks karena akan mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja pegawai yang juga akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bersihanta (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan menurut penelitian yang dilakukan oleh Hema (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Puja, dkk (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Fenomena mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan juga dijelaskan oleh beberapa peneliti terdahulu. Namun masih terdapat perbedaan hasil dari penelitian terdahulu mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang dapat dilihat pada tabel research gap dibawah ini:

Tabel 1.6
Research Gap

Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Azahraty (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus Pada PT. Mitra Dana Putra Utama Banjarmasin).	Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
Ahmad Samsuri dan Mahfudiyanto (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Pabrik Gula Meritjan Kediri.	Variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
Bersihanta Tarigan dan Aria Aji Priyanto (2021)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan.	Variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
Puja Agshari Retnaningtyas, Sri Hadiati dan M. Jamal Abdul Nasir (2022)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokrasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Budaya Organisasi Di Uptd Puskesmas Bantaran Kecamatan Bantaran Kabupaten Probolinggo.	Variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Sumber: Hasil olah peneliti, 2023

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan mengenai gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PT. Fuji Seat Indonesia dan perbedaan hasil penelitian dari penelitian terdahulu mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, penulis tertarik untuk mendapatkan data informasi, yang selanjutnya data tersebut akan diolah, dianalisis serta di buat laporan yang berupa skripsi, dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Fuji Seat Indonesia”**.

1.2 Identifikasi Masalah

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

1. Terdapat perbedaan hasil penelitian sebelumnya tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Terdapat perbedaan hasil penelitian sebelumnya tentang disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Pemimpin belum memberikan penghargaan (reward) kepada karyawan apabila mencapai suatu prestasi yang memuaskan
4. Tingginya tingkat absensi pada bulan april.
5. Beberapa karyawan tidak tepat waktu dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan perusahaan.
6. Beberapa karyawan masih belum hadir ditempat bekerja tepat waktu sebelum jam kerja yang telah di tetapkan.
7. Menurunnya kinerja karyawan pada bulan Januari dan bulan Mei.
8. Beberapa karyawan masih belum menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan

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. Lingkup tema adalah gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan.
3. Responden pada penelitian ini adalah karyawan PT. Fuji Seat Indonesia
4. Objek pada penelitian ini hanya memfokuskan pada karyawan PT. Fuji Seat Indonesia.
5. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif.

6. Metode analisis data menggunakan metode analisis jalur (*path analysis*) dengan alat bantu SPSS.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dipaparkan, maka dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan pada PT. Fuji Seat Indonesia?
2. Bagaimana disiplin kerja pada PT. Fuji Seat Indonesia?
3. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Fuji Seat Indonesia?
4. Seberapa besar korelasi antara gaya kepemimpinan dengan disiplin kerja pada PT. Fuji Seat Indonesia?
5. Seberapa besar pengaruh parsial gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Fuji Seat Indonesia?
6. Seberapa besar pengaruh parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Fuji Seat Indonesia?
7. Seberapa besar pengaruh simultan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Fuji Seat Indonesia?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan gaya kepemimpinan pada PT. Fuji Seat Indonesia.
2. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan disiplin kerja pada PT. Fuji Seat Indonesia.
3. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan kinerja karyawan pada PT. Fuji Seat Indonesia.
4. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan korelasi gaya kepemimpinan dengan disiplin kerja pada PT. Fuji Seat Indonesia.
5. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan pengaruh parsial gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Fuji Seat Indonesia.

6. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan pengaruh parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Fuji Seat Indonesia
7. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan pengaruh simultan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Fuji Seat Indonesia.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini, diharapkan dapat memberikan ilmu pengetahuan dan sumber informasi, ada dua hal utama dalam manfaat penelitian ini yaitu:

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