

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan suatu organisasi yang menjadi faktor sentral dalam segala aktivitas organisasi. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting, karena memiliki kemampuan seperti perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan dalam pencapaian tujuan.

Dewasa ini masyarakat Indonesia sedang menuju ke arah masyarakat yang berorientasi kerja, mereka memandang kerja adalah sesuatu yang mulia, sehingga faktor sumber daya manusia dalam pelaksanaan kerja tidak boleh diabaikan. Hal tersebut terlihat dari semakin kuatnya permintaan untuk memperhatikan aspek manusia, bukan hanya terfokus pada aspek teknologi dan ekonomi.

Persaingan dalam dunia kerja yang semakin meningkat dapat memacu perusahaan untuk terus meningkatkan kinerja sehingga dapat menciptakan suatu produk atau jasa yang bermanfaat bagi masyarakat. Untuk menciptakan suatu produk atau jasa yang bermanfaat tentunya diperlukan tenaga kerja yang benar-benar memiliki kemampuan dalam bekerja dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja karyawan sebagai langkah untuk mencapai tujuan perusahaan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu

aktivitas tertentu. Maka dari itu gaya kepemimpinan dan disiplin kerja karyawan merupakan faktor penentu kinerja karyawan disuatu perusahaan.

Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya gaya kepemimpinan yang baik dari seorang pemimpin untuk memotivasi karyawannya agar lebih disiplin dan produktif dalam bekerja, maka tujuan yang telah ditetapkan perusahaan tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat gaya kepemimpinan yang baik dari seorang pemimpin dan disiplin kerja yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Disiplin kerja akan tumbuh apabila gaya kepemimpinan seorang pemimpin terhadap karyawannya baik pada PT. Massdung Putra Mulia Kota Jambi.

Disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan perusahaan dapat dicapai secara maksimal. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun kepentingan karyawan. Selain itu, disiplin kerja juga dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Bagi perusahaan PT. Massdung Putra Mulia Kota Jambi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan PT. Massdung Putra Mulia Kota Jambi akan diperoleh suasana kerja yang

menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pendisiplinan yang dilakukan untuk mendorong para karyawan PT. Massdung Putra Mulia Kota Jambi agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan PT. Massdung Putra Mulia Kota Jambi untuk datang ke perusahaan. Dengan datang ke perusahaan tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya, maka diharapkan produktivitas kerja karyawan dapat meningkat. Disiplin pada dasarnya suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan sikap dan prilaku karyawan, sehingga para karyawan PT. Massdung Putra Mulia Kota Jambi tersebut suka rela berusaha secara koperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan kinerja.

Adapun jumlah karyawan pada PT. Massdung Putra Mulia Kota Jambi tahun 2018-2022 adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan PT. Massdung Putra Mulia Kota Jambi
Tahun 2018 – 2022

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Perkembangan (%)
2018	22	-
2019	27	22,72
2020	25	(7,40)
2021	28	12
2022	30	7,14

Sumber data: PT. Massdung Putra Mulia Kota Jambi Tahun 2023

Dari keterangan tabel 1.1 tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa perkembangan jumlah karyawan yang bekerja di PT. Massdung Putra Mulia Kota Jambi mengalami fluktuasi, hal ini dapat diketahui sesuai tabel di atas yang menunjukkan bahwa, tahun 2018 jumlah karyawan yang bekerja berjumlah 22 orang, kemudian tahun 2019 meningkat menjadi 27 orang dengan perkembangan sebesar 22,72%, kemudian tahun 2020 menurun mencapai 25 orang dengan perkembangan sebesar -7,40%, kemudian 2021 meningkat menjadi 28 orang dengan perkembangan sebesar 12%, kemudian tahun 2022 meningkat menjadi 30 orang dengan perkembangan sebesar 7,14%. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa karyawan pada PT. Massdung Putra Mulia Kota Jambi mengalami fluktuasi karyawan setiap tahunnya yaitu dari tahun 2018 sampai tahun 2022.

Melihat masih rendahnya komitmen kinerja karyawan pada perusahaan di PT. Massdung Putra Mulia Kota Jambi dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakatnya, ternyata tidak hanya kurang absensi kehadirannya dalam pekerjaannya, tetapi ternyata gaya kepemimpinan ikut berperan dalam memberikan kenaikan dan penurunan kinerja karyawan tersebut. Gaya Kepemimpinan kepala perusahaan yang cenderung *transformatif* dan kurang tegas harus mempunyai wibawa dan kedisiplinan kerja yang tinggi dalam memberikan contoh yang baik kepada para karyawan, dengan ketidaktegasan tersebut para karyawan jadi seenaknya untuk masuk dan tidak masuk pada saat jam pekerjaan, sedangkan budaya organisasi harus diarahkan membiasakan diri seorang karyawan yang merupakan abdi masyarakat untuk meninggalkan kebiasaan-

kebiasaan dalam hal-hal buruk, seperti budaya tidak menghargai waktu, menganggap permasalahan besar dikecil-kecilkan, rasa tanggung jawab kurang dan sebagainya. Dengan mempertimbangkan berbagai hal yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Massdung Putra Mulia Kota Jambi.

Berikut ini tabel data pemimpin pada PT. Massdung Putra Mulia Kota Jambi tahun 2018 sampai tahun 2022 sebagai berikut :

Tabel 1.2
Data Pemimpin pada PT. Massdung Putra Mulia Kota Jambi
Tahun 2018-2022

Tahun	Jenis Kegiatan Pimpinan	Target (Kali)	Realisasi (Kali)
2018	1. Breafing pagi sebelum karyawan kerja	365	263
	2. Rapat kecil bulanan terhadap kinerja karyawan	12	7
	3. Control absensi harian karyawan	365	213
2019	1. Breafing pagi sebelum karyawan kerja	365	274
	2. Rapat kecil bulanan terhadap kinerja karyawan	12	8
	3. Control absensi harian karyawan	365	221
2020	1. Breafing pagi sebelum karyawan kerja	366	269
	2. Rapat kecil bulanan terhadap kinerja karyawan	12	5
	3. Control absensi harian karyawan	366	203
2021	1. Breafing pagi sebelum karyawan kerja	365	284
	2. Rapat kecil bulanan terhadap kinerja karyawan	12	6
	3. Control absensi harian karyawan	365	226
2022	1. Breafing pagi sebelum karyawan kerja	365	279
	2. Rapat kecil bulanan terhadap kinerja karyawan	12	4
	3. Control absensi harian karyawan	365	219

Sumber data: PT. Massdung Putra Mulia Kota Jambi Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa data pemimpin pada PT. Massdung Putra Mulia Kota Jambi dari tahun 2018-2022 belum optimal. Dimana realisasi kegiatan pimpinan belum mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.

Gaya kepemimpinan seorang atasan PT. Massdung Putra Mulia Kota Jambi mampu mempengaruhi kinerja karyawannya. Jika gaya kepemimpinan baik terhadap karyawan maka karyawan pun akan semangat dan termotivasi dalam bekerja begitu juga sebaliknya.

Selain itu ketidaktegasan yang terjadi pada kepala perusahaan PT. Massdung Putra Mulia Kota Jambi di perlihatkan ketika apabila kepala perusahaan tidak berada dilokasi karyawan tidak maksimal dalam bekerja, kurangnya komunikasi antara bawahan dengan atasan, karyawan datang tidak tepat waktu dan kurang disiplin dalam menjalankan tufoksi karyawan dan sebagainya. Untuk melihat karyawan disiplin atau tidak dapat kita ketahui dari kehadiran karyawan tersebut di tempat kerjanya, apakah karyawan tersebut sering terlambat, pulang cepat atau malah tepat waktu.

Berikut ini adalah daftar kehadiran karyawan pada PT. Massdung Putra Mulia Kota Jambi tahun 2018 sampai tahun 2022 adalah sebagai berikut :

Tabel 1.3
Daftar Kehadiran Karyawan PT. Massdung Putra Mulia Kota Jambi
Tahun 2018-2022

Tahun	Keadaan			Tidak Hadir ada Keterangan (Hari)			
	Jumlah Pegawai (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Hadir (Hari)	S	I	C	A
2018	22	288	6.111	32	21	114	58
2019	27	291	7.681	44	18	67	47
2020	25	299	7.312	28	12	62	61
2021	28	300	8.204	36	25	82	53
2022	30	288	8.435	37	23	81	64
Total	132	1.466	37.743	177	99	406	283

Sumber data: PT. Massdung Putra Mulia Kota Jambi Tahun 2023

Keterangan :

- S** : Sakit
- I** : Izin
- C** : Cuti
- A** : Alfa

Berdasarkan tabel 1.3 di atas, daftar kehadiran karyawan pada PT. Massdung Putra Mulia Kota Jambi dari tahun 2018 sampai tahun 2022 mengalami flukutasi, dimana ketidakdisiplinan karyawan terjadi karena kurangnya ketegasan pemimpin terhadap karyawan pada PT. Massdung Putra Mulia Kota Jambi. Karyawan masuk kantor paling lambat pukul 07.30, jika terlambat dari menit pertama sampai satu jam maka tunjangan kinerja akan dipotong sebanyak 1%. Peran Disiplin dinilai sangat penting terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Dimana menurut Sutrisno (2013:88) bahwa disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal.

Adapun target dan realisasi program kerja kinerja karyawan pada PT. Massdung Putra Mulia Kota Jambi tahun 2018-2022 sebagai berikut :

Tabel 1.4
Data Target dan Realisasi Program Kerja Kinerja Karyawan pada PT.
Massdung Putra Mulia Kota Jambi
Tahun 2018-2022

Tahun	Jenis Produk							
	Pertalite		Pertamax		Solar		Dexlite	
	Target (Ton)	Realisasi (Ton)	Target (Ton)	Realisasi (Ton)	Target (Ton)	Realisasi (Ton)	Target (Ton)	Realisasi (Ton)
2018	1440	1213	1655	1722	1450	1539	1480	1583
2019	1520	1612	1720	1677	1735	1783	1570	1385
2020	1765	1452	1830	1502	1810	1572	1620	1403
2021	1510	1412	1540	1416	1530	1491	1450	1316
2022	1980	1762	1665	1474	1650	1703	1665	1769

Sumber data: PT. Massdung Putra Mulia Kota Jambi Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa target dan realisasi program kerja kinerja karyawan pada PT. Massdung Putra Mulia Kota Jambi dengan jenis produk Pertalite, Pertamax, Solar dan Dexlite dalam lima 5 tahun terakhir masih ada yang belum mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan setiap tahunnya.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka dalam menyusun skripsi ini penulis mengambil judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Massdung Putra Mulia Kota Jambi.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan keterangan diatas maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Jumlah karyawan pada PT. Massdung Putra Mulia Kota Jambi mengalami fluktuasi dari tahun 2018 sampai tahun 2022. Berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Gaya kepemimpinan atasan terhadap karyawan pada PT. Massdung Putra Mulia Kota Jambi dari tahun 2018-2022 belum optimal.
3. Tingkat kehadiran karyawan pada PT. Massdung Putra Mulia Kota Jambi dari tahun 2018 sampai tahun 2022 mengalami flukutasi.
4. Dalam lima 5 tahun terakhir masih ada kinerja yang belum mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan setiap tahunnya.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalahnya sebagai berikut :

1. Bagaimana gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PT. Massdung Putra Mulia Kota Jambi?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Massdung Putra Mulia Kota Jambi secara simultan?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Massdung Putra Mulia Kota Jambi secara parsial?

1.4 Tujuan penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mendeskripsikan gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PT. Massdung Putra Mulia Kota Jambi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Massdung Putra Mulia Kota Jambi secara simultan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Massdung Putra Mulia Kota Jambi secara parsial.

1.5 Manfaat penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

1. Memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan wawasan serta tambahan pengalaman kepada penulis dalam penerapan sebagian kecil dari teori yang telah didapat ketika mengikuti perkuliahan dengan realita dilapangan tentang manajemen sumber daya manusia.
2. Memberikan kontribusi berupa masukan bermanfaat untuk membantu perusahaan dalam mengambil tindakan atau langkah selanjutnya.

2. Manfaat Teoritis

Selain manfaat praktis yang telah dikemukakan diatas, penelitian ini juga memiliki manfaat teoritis yaitu dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian pada masa yang akan datang.