

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan pengelolanya. Sumber daya manusia sebagai salah satu aset perusahaan, menjadi sangat penting karena perannya sebagai subjek pelaksanaan kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan.

Dalam mewujudkan kemampuan memanfaatkan dan mendayagunakan potensi, serta kemajuan ilmu maka diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan kreatif. Sumber daya manusia ini perlu ada dan harus selalu diperbaiki agar mampu bersaing sesuai dengan kemajuan zaman. Oleh karena itu maka sumber daya manusia dituntut memiliki kemampuan secara teknis maupun administratif dalam pelaksanaan pekerjaannya. Usaha tersebut dapat dicapai jika didukung oleh semua pihak terutama oleh pimpinan ataupun karyawan yang ada di perusahaan.

Keberhasilan suatu organisasi antara lain tidak terlepas dari faktor pendekatan, segi hubungan pendekatan yang dimaksud dalam hal ini adalah pendekatan kepemimpinan melalui keselarasan hubungan antara manusia dan antar bagian yang ada dalam suatu organisasi. Sistem hubungan yang tepat dan serasi akan mewujudkan suatu bentuk kerjasama yang baik dan harmonis sehingga dapat menghasilkan sesuatu yang memenuhi ketentuan dan standar.

Kesuksesan pemimpin sangat mempengaruhi cara dalam pengambilan keputusan dan kinerja dari organisasi.

Setiap pemimpin akan memperlihatkan gaya kepemimpinannya dalam situasi tertentu melalui ucapan, sikap dan tingkah laku yang dapat dirasakan oleh dirinya sendiri maupun orang lain. Pemimpin yang baik mampu dalam menyalurkan optimisme dan pengetahuan yang dimilikinya agar karyawan yang menjadi bawahannya dapat melaksanakan pekerjaan yang baik. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan dalam mempengaruhi dan memotivasi kerja orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai tujuan bersama, dengan kata lain kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Seorang pemimpin akan memperlihatkan sesuatu contoh yang baik agar sikap dan tindakannya mendapatkan pandangan yang nantinya akan menjadi sorotan untuk karyawannya. Kepemimpinan lewat perkataan, sikap serta tingkah lakunya yang dirasa oleh dirinya sendiri maupun orang lain. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan disiplin kerja seseorang karyawan sehingga karyawan tersebut bisa lebih meningkatkan kinerjanya.

Menurut Rivai (2004:444) disiplin kerja adalah sesuatu alat yang digunakan para manajer perusahaan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin merupakan pesan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya termasuk melakukan pekerjaan tertentu menjadi tanggung jawabnya. Kedisiplinan yang harus diperhatikan yaitu bagaimana karyawan dapat dipengaruhi sehingga karyawan bisa menjadi lebih baik lagi untuk kedepannya. Dengan disiplin yang baik dapat membuat karyawan menjadi puas terhadap apa yang dikerjakannya. Kedisiplinan bukanlah sekedar pengalihan sekumpulan informasi, tetapi kedisiplinan adalah menciptakan hal untuk bisa menjadikan karyawan lebih baik dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga kinerja karyawan menjadi baik.

Faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan atau tercapainya tujuan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil kerja secara kaulitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001:67).

Peningkatan kinerja karyawan sangat perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur secara bersama-sama yang dapat dijadikan sebagai acuan. Untuk melaksanakan semua tugas tersebut di butuhkan kinerja karyawan yang optimal.

PT.Buana Finance Jambi merupakan perusahaan industry pembiayaan, salah satu dari perusahaan pembiayaan di indonesia yang terdaftar sebagai perusahaan publik di Bursa Efek Indonesia dengan fokus utama pada segmen leasing dan pembiayaan konsumen. Dengan dukungan sumber daya manusia yang

profesional, kecepatan layanan perusahaan dapat diandalkan untuk mendukung pemenuhan kebutuhan konsumen. Adapun jumlah karyawan sebagai berikut:

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan PT.Buana Finance Jambi Tahun 2018-2022

No	Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Perkembangan (%)
1	2018	28	-
2	2019	32	14,28
3	2020	30	(6,25)
4	2021	31	3,33
5	2022	34	9,67

Sumber: PT.Buana Finance Jambi, 2023

Berdasarkan tabel diatas bahwa perkembangan karyawan PT. Buana Finance Jambi tahun 2018 yaitu berjumlah 28 orang karyawan, pada tahun 2019 terjadinya kenaikan karyawan yaitu berjumlah 32 orang naik sekitar 14,28%. Pada tahun 2020 terjadinya penurunan karyawan yaitu 30 orang, dan pada tahun 2021-2022 terjadinya kenaikan karyawan. Dari tabel diatas dapat diketahui jumlah karyawan pada PT. Buana Finance Jambi dimana dalam lima tahun terakhir jumlah karyawan berfluktuatif.

Disiplin merupakan pesan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya termasuk melakukan pekerjaan tertentu menjadi tanggung jawabnya. Kedisiplinan yang harus diperhatikan, yaitu bagaimana karyawan dapat dipengaruhi sehingga karyawan bisa menjadi lebih baik lagi untuk kedepannya. Dengan disiplin yang baik dapat membuat karyawan menjadi puas terhadap apa yang dikerjakannya. Kedisiplinan bukanlah sekedar pengalihan sekumpulan informasi, tetapi kedisiplinan adalah menciptakan hal untuk bisa menjadikan

karyawan lebih baik dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga kinerja karyawan menjadi baik.

Dalam sebuah perusahaan atau organisasi disiplin karyawan sangat dibutuhkan agar tingkat efisiensi dan kinerja karyawan dapat meningkat dengan demikian perusahaan atau organisasi dapat mencapai tujuannya. Disiplin merupakan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan dan harus dipatuhi oleh setiap karyawan dengan rasa senang tanpa ada paksaan, sehingga setiap karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan dapat bekerja dengan baik.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan dibutuhkan keteraturan guna mencapai tujuan organisasi tersebut. Disiplin kerja merupakan salah satu metode untuk memelihara keteraturan itu. Menurut Simamora (2005:611) disiplin adalah bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam suatu organisasi. Tujuan utama disiplin kerja adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran. Umumnya disiplin kerja dapat terlihat apabila karyawan suatu perusahaan datang ke kantor tepat waktu dan teratur, mengenakan pakaian yang rapi, menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati, dan kinerjanya dapat menghasilkan sesuatu yang berkualitas atau kinerjanya dapat menghasilkan output yang jumlahnya sesuai dengan standar yang diharapkan perusahaan.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang penting mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja yang ditanamkan organisasi atau perusahaan kepada karyawan/pegawai sangat mempengaruhi kesungguhan karyawan/pegawai dalam bekerja. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat oleh karena itu setiap pemimpin selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat kehadiran mereka ditempat kerja. Karyawan yang memiliki semangat dan gairah kerja yang tinggi akan rajin datang bekerja. Namun bila terjadi sebaliknya maka tingkat ketidakhadiran mereka di tempat kerja rendah.

Adapun tingkat absensi karyawan pada PT.Buana Finance Jambi dalam lima tahun terakhir dapat terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.2
Daftar Kehadiran Karyawan PT.Buana Finance Jambi
Tahun 2018-2022

Tahun	Keadaan (Orang)			Tidak Hadir Ada Keterangan (kali)			Indisipliner (Hari)			Indisipliner (kali)	Persentase (%)
	Jumlah karyawan	Jlh Hari Kerja	Total Hadir (kali)	S	I	C	TM	CP	A		
2018	28	239	6.692	31	56	43	30	29	34	93	39,09
2019	32	248	7.936	40	44	30	33	19	29	81	32,66
2020	30	243	7.290	34	39	42	28	30	37	95	39,09
2021	31	249	7.719	50	40	36	34	28	28	90	36,14
2022	34	253	8.602	77	42	52	41	36	43	120	47,43
Total	155	1232	38.239	232	221	203	166	142	171	479	194,24
Rata-rata	31	246,4	7647,8	46,4	44,2	40,6	33,2	28,4	34,2	95,8	38,84

Sumber: PT.Buana Finance Jambi,2023

Keterangan

S : Sakit

I : Izin

C : Cuti

TM : Terlambat Masuk

CP : Cepat Pulang

A : Alfa

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa absensi karyawan pada PT.Buana Finance Jambi dalam lima tahun terakhir jumlah ketidakhadiran karyawan indisipliner dan ada keterangan bervariasi dan ada keterangan bervariasi menurun dan cenderung meningkat. Dengan tingkat tertinggi ada pada tahun 2022 yaitu sebesar 47,43% dan yang paling rendah terjadi pada tahun 2019 sebesar 32,66% kenyataan ini menunjukkan disiplin belum optimal.

Di dalam sebuah organisasi atau perusahaan sering kali dijumpai permasalahan-permasalahan yang terjadi akibat karakter sumber daya yang dimiliki suatu perusahaan serta ketidaksesuaian beban kerja yang dialami pekerja dengan kemampuan yang dimiliki sumber daya manusia dalam suatu organisasi dapat mengakibatkan perusahaan atau organisasi menjadi berkurang kualitasnya. Kinerja yang kurang optimal dari seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang tidak sesuai dengan beban kerjanya dapat mengakibatkan ketidakpuasan dalam kerja.

Gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi dan gaya kepemimpinan ini juga dapat menunjang semangat kerja, disiplin kerja, dan sebagainya. Karena gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mempunyai peran yang cukup berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Buana Finance Jambi.

Adapun hasil wawancara gaya kepemimpinan pada PT. Buana Finance Jambi periode tahun 2018-2020 dan periode tahun 2021-2022 dapat terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.3
Gaya Kepemimpinan Pada PT.Buana Finance Jambi
Tahun 2018-2022

Gaya kepemimpinan	Tahun Jabatan Pimpinan Pada PT.Buana Finance Jambi	
	2018-2020	2021-2022
Kepemimpinan sebagai inovator	Pimpinan selalu mengandalkan ide-ide karyawan, mendukung ide baru karyawan dan memotivasi tim untuk mencari solusi inovatif	Pimpinan kurang mendukung ide karyawan dan selalu tegas dalam menentukan keputusan, bertindak sendiri saat mengambil keputusan tanpa melibatkan karyawan
Kepemimpinan sebagai komunikator	Pimpinan sangat jarang melakukan komunikasi, membuat karyawan kurang terarah, ketidakjelasan tujuan, dan kurangnya motivasi antara tim	Pimpinan melibatkan bawahan saat sudah mengambil keputusan dan dalam komunikasi ini pimpinan selalu memberikan arahan yang jelas, dan memotivasi melalui komunikasi yang inspiratif
Kepemimpinan sebagai motivator	Pimpinan yang selalu mengandalkan karyawan, kurang memotivasi dan mengakibatkan karyawan kurangnya semangat. Jarang memberikan apresiasi dan perhatian terhadap karyawan akhirnya menimbulkan kelompok-kelompok dalam kantor	Pimpinan mampu menginspirasi dan mendorong karyawan agar lebih semangat dalam bekerja. Pimpinan seringkali menggunakan komunikasi yang memotivasi dan menunjukkan dukungan terhadap pencapaian individu serta kesuksesan tim. Pimpinan juga berhasil menghilangkan kelompok-kelompok dalam kantor
Kepemimpinan sebagai kontroler	Pimpinan kurang disiplin dan tidak tegas dengan bawahan, kurangnya pengawasan mengakibatkan ketidakjelasan tugas yang sesuai dengan standar prosedur yang ditetapkan di kantor	Pimpinan yang tegas dan selalu melakukan pengawasan untuk memastikan bahwa semua aspek operasional dijalankan sesuai dengan standar dan prosedur yang ditetapkan.

Sumber: PT.Buana Finance Jambi, 2023

Berdasarkan hasil dari wawancara gaya kepemimpinan pada PT. Buana Finance Jambi dapat dilihat pada tabel di atas bahwa gaya kepemimpinan di PT. Buana Finance Jambi selama 5 tahun terakhir 2018-2022, telah mengalami 2 kali pergantian pimpinan, yaitu periode tahun 2018-2020 dan tahun 2021-2022. Pada periode 2018-2020 pimpinan perusahaan PT. Buana Finance Jambi yang selalu mengandalkan bawahan dalam setiap pekerjaan serta kurang perhatian dalam kantor sehingga menimbulkan kelompok-kelompok dalam kantor, selain itu pimpinan juga kurang disiplin dan tidak tegas dengan bawahan. Pada periode periode 2021-2022 pimpinan PT. Buana Finance Jambi dalam pengambilan keputusan cenderung menggunakan cara mengambil keputusan sendiri dan para bawahannya hanya berperan sebagai pelaksana. Dan pimpinan juga memiliki karakter yang tegas terhadap bawahan dimana pimpinan tersebut telah berhasil menghilangkan kelompok-kelompok dalam kantor dan juga lebih disiplin. Pimpinan periode saat ini dalam melakukan tugasnya sebagai pemimpin cenderung menggunakan gaya kepemimpinan peternalistik yaitu dengan cara mengambil keputusan sendiri tanpa melibatkan karyawan, karena pemimpin peternalistik terlalu melindungi bawahan yang pada gilirannya dapat berakibat bahwa para bawahan itu takut bertindak karena takut berbuat kesalahan.

Seorang pemimpin mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang demikian dituntut adanya seorang pemimpin yang mengenal secara keseluruhan anggota organisasi sehingga dapat menumbuhkan kerjasama yang harmonis diantara komponen organisasi yang dipimpinnya dalam

hal arahan (direktif), supportif, partisipatif dan orientasi prestasi untuk kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja bawahannya.

Untuk mengetahui lebih jauh mengenai fenomena yang menjadikan bahan acuan penulis dalam melakukan penelitian ini adalah adanya kecenderungan dimana kinerja karyawan tidak konsisten pada lima tahun terakhir sehingga mengalami fluktuatif terhadap pencapaian target kinerja yang baik pada perusahaan. Pada kenyataan saat ini, berdasarkan data sekunder yang penulis dapatkan dari perusahaan tersebut menemukan indikasi bahwa terjadi penurunan dan kenaikan kinerja karyawan.

Realisasi program pembiayaan baru pada PT.Buana Finance Jambi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.4
Target dan Realisasi Program Pembiayaan PT.Buana Finance Jambi
Tahun 2018-2022 (Rp)

Tahun	Program	Target	Realisasi	Persentase(%)
2018	Pembiayaan Investasi Pembiayaan Modal Kerja Pembiayaan Multiguna Pinjaman Bu ana	Rp. 10.000	Rp. 8.966	89,66%
2019	Pembiayaan Investasi Pembiayaan Modal Kerja Pembiayaan Multiguna Pinjaman Bu ana	Rp. 10.000	Rp. 8.286	82,86%
2020	Pembiayaan Investasi Pembiayaan Modal Kerja Pembiayaan Multiguna Pinjaman Bu ana	Rp. 10.000	Rp. 3.478	37,48%
2021	Pembiayaan Investasi Pembiayaan Modal Kerja Pembiayaan Multiguna Pinjaman Bu ana	Rp. 10.000	Rp. 3.767	37,67%
2022	Pembiayaan Investasi Pembiayaan Modal Kerja Pembiayaan Multiguna Pinjaman Bu ana	Rp. 10.000	Rp. 5.590	55,9%

Sumber: PT.Buana Finance Jambi, 2023

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa target pembiayaan baru atau penambahan konsumen sehingga pembiayaan baru meningkat tersebut tetap ditargetkan pada angka Rp. 10.000.000.000 setiap tahunnya. Pada tahun 2018 hingga 2019 realisasi pembiayaan baru menurun sebanyak Rp. 680.000.000 kemudian selain kinerja pembiayaan, pada tahun 2020 juga mengalami penurunan realisasi pembiayaan baru sebesar Rp. 4.808.000.000. dari tahun 2020 hingga tahun 2022 mengalami peningkatan namun masih jauh dari target yang ditetapkan dari tahun-tahun sebelumnya. Program pembiayaan PT.Buana Finance Jambi meliputi pembiayaan investasi, pembiayaan modal kerja, pembiayaan multiguna, kegiatan usaha pembiayaan lain berdasarkan persetujuan OJK, selain kegiatan usaha utama perseroan (*operating lease*) dan/atau kegiatan berbasis imbal jasa (*fee*) dan sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan di sektor jasa keuangan.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini dituangkan dalam bentuk tulisan dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Buana Finance Jambi”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang maka diperoleh identifikasi masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Jumlah karyawan pada PT.Buana Finance Jambi tiap tahun berfluktuatif cenderung meningkat.

2. Pola hubungan yang terjadi antara atasan dengan karyawan di PT. Buana Finance Jambi kurang baik salah satunya dikarenakan seringnya budaya kerja melebihi jam kerja hingga malam hari.
3. Masih tingginya indiscipliner karyawan pada PT. Buana Finance Jambi.
4. Realisasi program kerja yang belum mencapai target maksimal.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan identifikasi masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PT. Buana Finance Jambi?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Buana Finance Jambi?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Buana Finance Jambi?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendsikripsikan gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PT. Buana Finance Jambi.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Buana Finance Jambi.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Buana Finance Jambi.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Akademis

1. Dapat memberikan pengetahuan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja pada karyawan sehingga dapat berguna dimasa yang akan datang.
2. Memperluas wawasan dan pengetahuan mengenai gaya kepemimpinan dan disiplin kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja pada suatu organisasi atau perusahaan.

2. Manfaat Praktis

1. Dapat mengetahui mengenai pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja yang dilaksanakan terhadap kinerja karyawan.
2. Referensi bagi peneliti selanjutnya sehingga dapat dijadikan perbandingan dalam melakukan pengembangan penelitian yang sama dimasa yang akan datang.

