

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Peranan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang sangat penting dalam suatu organisasi. Pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif merupakan jalan bagi suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan dimasa yang akan datang. Dengan kata lain keberhasilan atau kemunduran suatu organisasi tergantung pada keahlian dan keterampilan karyawannya masing-masing yang bekerja di dalamnya.

Pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya adalah peningkatan kinerja karyawan yang mencerminkan kemampuan anggota organisasi dalam bekerja. Artinya kinerja masing-masing karyawan di nilai dan di ukur menurut kinerja yang sudah di tentukan oleh organisasi. Dikatakan organisasi karena merupakan sistem dan kegiatan manusia yang saling bekerja sama. Sejalan dengan itu organisasi dikatakan sebagai suatu koordinasi kegiatan sejumlah orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam kegiatan tersebut, setiap orang atau karyawan harus jelas tentang tugas, wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing Oleh sebab itu organisai mengharapkan para pegawai dapat berprestasi dan mampu menciptakan keadaan yang kondusif. Sehingga pegawai tidak akan mengalami kejenuhan, kebosanan dan rasa malas bekerja yang mengakibatkan semangat kerja menurun. Kinerja karyawan yang menurun dapat mengakibatkan

kerugian dalam organisasi. Dalam hal ini jika kinerja karyawan menurun akan membuat target yang harus dicapai perusahaan ikut menurun.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Kedisiplinan merupakan kunci terwujudnya tujuan suatu organisasi suatu perusahaan. Dengan disiplin yang tinggi berarti karyawan sadar akan tanggung jawabnya dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun upaya menciptakan suatu sikap disiplin kerja dalam suatu organisasi dapat dilakukan melalui tata tertib yang jelas, tata kerja yang sederhana yang dapat dengan mudah di ketahui pegawai. Seorang individu yang berdisiplin tinggi cenderung lebih teratur dalam segala hal seperti masuk dan pulang tepat waktu, selalu taat pada tata tertib yang berlaku dan membina hubungan hubungan baik dengan sesama pegawai, merupakan modal utama lahirnya etos kerja dalam diri seorang yang berakibat pada tinggi rendahnya kinerja seseorang.

Selain itu faktor motivasi memiliki hubungan langsung dengan kinerja individual karyawan. Motivasi dalam bekerja harus diperhatikan oleh perusahaan agar dapat mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan sehingga karyawan mempunyai semangat kerja dalam mencapai

tujuan perusahaan yang telah direncanakan dan pada akhirnya perusahaan memiliki karyawan yang mempunyai kemampuan, keterampilan dan kecekapan dalam bekerja

Kepemimpinan menurut Tead, Terry and Hyot adalah kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan – tujuan yang diinginkan kelompok. Dengan kepemimpinan yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik dan otomatis kepuasan kerja akan tercipta(kartono.:2003)

Dalam organisasi atau perusahaan pemimpin merupakan Sumber Daya Manusia yang paling menentukan kemajuan sebuah organisasi atau perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Kepemimpinan yang diterapkan tidak dijalankan sesuai dengan fungsi kepemimpinan, seperti tidak mendengarkan keluhan karyawan, kurang memperhatikan karyawan, fungsi komunikasi tidak berjalan dengan baik, serta fungsi penyampaian informasi, motivasi dan kompensasi tidak berjalan sebagaimana mestinya. Hal ini menyebabkan iklim kerja yang longgar sehingga menjadikan karyawan lalai dan hasil pekerjaannya kurang maksimal karena tidak sesuai dengan standart yang telah ditentukan.

Berikut data rata-rata disiplin yang diukur dari absensi ketidakhadiran dari obyek penelitian di Berkat Manunggal Jaya :

Tabel 1.1
Data rata – rata absensi ketidakhadiran obyek penelitian pada jan-sept 2016

No.	Bulan	Ketidakhadiran	Hari Kerja	Prosentase
1	Januari	34	20	1%
2	Februari	35	20	1%
3	Maret	53	21	2%
4	April	68	21	2%
5	Mei	40	20	1%
6	Juni	25	22	1%
7	Juli	0	15	0%

Sumber : HRD *Berkat Manunggal Jaya*

Tabel 1.2
Data rata-rata target pekerjaan dari waktu penyelesaian pada jan-april 2017

Bulan	Type	Qty	Target	Finish	Ket.
Jan.	Mitsubishi S6B3	10	21 jan 2017	23 Feb 2017	Overdue
Feb.	Mitsubishi 6d14	2	2 feb 2017	17 feb 2017	Overdue
maret	Mitsubishi S12H & S6B	7	27 Maret 2017	10 april 2017	Overdue
april	Mitsubishi 16R	18	29 april 2017	10 mei 2017	Overdue

Sumber : HRD *Berkat Manunggal Jaya*

Data pada tabel tersebut adalah data ketidakhadiran karyawan dari total 160 orang pada divisi operator produksi. Dari data tersebut dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran pada PT. Berkat Manunggal Jaya meningkat dari bulan januari sampai april. Dari hasil pra survey terdapat beberapa karyawan yang sering keluar kantor pada jam kerja yang membuat karyawan tidak disiplin dalam bekerja. Kendala dan masalah yang timbul tersebut dapat menjadi ancaman bagi perusahaan namun bila diatasi dengan baik akan menjadi faktor yang membuat perusahaan berhasil dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan observasi penulis, sistem kepemimpinan dan motivasi yang dilakukan pimpinan pada salah satu perusahaan yang bergerak pada *power plant* pada salah satu divisi operator produksi sudah cukup baik namun,

hanya saja masih ada karyawan yang kurang disiplin disebabkan karena pemimpin jarang ditempat dan jarang melakukan pengawasan secara langsung, sehingga masih ada karyawan yang kurang disiplin dalam mengikuti peraturan perusahaan yang sudah ada. Dapat dilihat juga karena beberapa staff ada yang di tugaskan keluar kantor bahkan keluar kota, membuat staff tersebut tidak melakukan absen masuk dan pulang pada tepat waktu. Bahkan ada beberapa karyawan yang menggunakan jam kerja untuk kepentingan pribadinya sehingga menyebabkan banyak pekerjaan tertunda. Oleh karena itu dalam perusahaan ini perlu adanya pengawasan akan memotivasi karyawan untuk lebih disiplin dan juga memudahkan organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan dari hasil kinerja karyawan.

Suatu organisasi akan berhasil jika didorong dengan disiplin kerja, motivasi dan factor kepemimpinan yang baik, maka dengan begitu akan berpengaruh pada perusahaan. Untuk membuktikan benar tidaknya hal ini maka penulis membuat penelitian yang berjudul : **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja PT. Berkat Manunggal Jaya Semarang”**.

1.2 Identifikasi Masalah Dan Pembatasan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Pengamatan dilakukan selama 3 bulan yaitu November 2016 –januari 2017 di *PT.Berkat Manunggal jaya* pada *Divisi operator produksi* memiliki beberapa fenomena atas apa yang terjadi yaitu :

1. Kurangnya pemahaman pemimpin terhadap motivasi yang perlu diberikan sehingga menimbulkan karyawan tidak maksimal dalam bekerja.
2. Kurangnya faktor pengawasan dari pemimpin yang menyebabkan karyawan tidak disiplin sehingga menyebabkan karyawan kurang berkinerja secara maksimal.
3. Terdapat beberapa karyawan yang jika diawasi maka akan bekerja dengan sungguh – sungguh, dan jika tidak diawasi akan bekerja dengan seenaknya sendiri, sehingga memungkinkan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Dari hasil wawancara dengan kepala bagian divisi operator produksi terdapat beberapa karyawan yang sering keluar kantor pada jam kerja yang membuat karyawan tidak disiplin dalam bekerja sehingga memungkinkan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5. Lambatnya pengerjaan target yang diberikan perusahaan karena keterlambatan pengiriman bahan dan spare part yang dibutuhkan , hal tersebut memungkinkan karyawan kurang berkinerja secara maksimal.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Terdapat banyak faktor yang menyebabkan karyawan tidak disiplin dengan tanggung jawab atas pekerjaannya. Berdasarkan hal tersebut, maka penelitian ini akan dibatasi pada beberapa faktor kemungkinan yang mempengaruhi karyawan tidak disiplin dan berkinerja baik dengan tanggung jawab pekerjaan mereka antara lain :

1. Penelitian ini dilakukan di *Berkat Manunggal Jaya* pada bagian *Human Resources Departement, dan divisi Operator Production.*

2. Fokus penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y_2) yang dipengaruhi oleh Kepemimpinan(X_1) dan motivasi kerja (X_2) melalui disiplin kerja (Y_1). .

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka pokok permasalahan dalam penelitian ini akan dirumuskan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap disiplin kerja PT. Berkat Manunggal Jaya?
2. Apakah terdapat pengaruh antara Motivasi kerja terhadap disiplin kerja PT. Berkat Manunggal Jaya?
3. Apakah terdapat pengaruh antara Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Berkat Manunggal Jaya ?
4. Apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Berkat Manunggal Jaya ?
5. Apakah terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Berkat Manunggal Jaya ?
6. Apakah terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja karyawan PT. Berkat Manunggal Jaya ?
7. Apakah terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja karyawan PT. Berkat Manunggal Jaya ?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh antara Kepemimpinan terhadap disiplin kerja PT. Berkat Manunggal Jaya.

2. Untuk mengetahui pengaruh antara Motivasi kerja terhadap disiplin kerja PT. Berkat Manunggal Jaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Berkat Manunggal Jaya.
4. Untuk mengetahui pengaruh antara Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Berkat Manunggal Jaya.
5. Untuk mengetahui pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Berkat Manunggal Jaya.
6. Untuk mengetahui pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja PT. Berkat Manunggal Jaya.
7. Untuk mengetahui pengaruh antara Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja PT. Berkat Manunggal Jaya.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan memberi kegunaan sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan PT. *Berkat Manunggal jaya*

Bagi PT. *Berkat manunggal Jaya* penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dalam rangka peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengambil kebijakan mengenai disiplin kerja, motivasi dan kompensasi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Berkat Manunggal Jaya.

2. Bagi Pengembangan ilmu SDM

Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan peneliti Selain itu, dapat menambah pengetahuan dan melatih peneliti dalam membuat karya ilmiah. Sebagai bahan masukan maupun perbandingan bagi yang membutuhkan, khususnya mahasiswa Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia di dalam mengembangkan karya ilmiah di masa yang akan datang.

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan dalam memecahkan serta membahas masalah yang sama di masa yang akan datang. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi kepada masyarakat mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja.