

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam keberhasilan instansi. Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang baik merupakan kunci sukses tercapainya tujuan instansi. Untuk menilai kualitas dari SDM yang ada dapat diukur dari kinerja pegawai. Hasil kerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Didalam suatu instansi seringkali menghasilkan kualitas kerja yang berbeda-beda setiap individu pegawai. Adanya perbedaan tersebut disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya seperti disiplin kerja, gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan. Dalam suatu organisasi seringkali hanya menuntut kinerja yang tinggi pada para pegawai, tanpa melihat faktor-faktor yang mempengaruhi. Padahal faktor mendasar dalam menunjang kinerja seperti disiplin kerja, gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja juga harus diperhatikan demi meningkatnya produktivitas pegawai.

Disiplin sendiri merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, karena tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan yang mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan organisasi sehingga menghambat jalannya program organisasi yang dibuat. Karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja

dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan, tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan serta mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Pada akhirnya karyawan yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik bila dibanding dengan para pegawai yang bermalas-malasan karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Dalam penerapan disiplin kerja yang demikian dibutuhkan adanya sikap seorang pemimpin yang dapat menciptakan kondisi-kondisi yang baik bagi karyawan. Gaya kepemimpinan seseorang sangat berpengaruh terhadap kemampuan seseorang dalam mempengaruhi individu atau kelompok. Pemimpin yang baik akan selalu menuntun, membimbing, memberi atau membangun motivasi, menjalin komunikasi yang baik serta membawa pengikutnya kepada sasaran yang akan dituju.

Pemimpin sebagai panutan dalam organisasi, sehingga perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas (pemimpin). Untuk itu organisasi memerlukan pemimpin yang reformis yang mampu menjadi motor penggerak perubahan (*transformation*) organisasi.

Model gaya kepemimpinan mutakhir seperti kepemimpinan transformasi organisasi, akan memainkan peranan yang penting bagi setiap organisasi. Seorang pemimpin yang baik harus dapat memberikan motivasi agar dapat mencapai produktivitas kerja dan kepuasan kerja bawahannya sehingga akan membawa

dampak yang positif bagi kinerja bawahannya dan perusahaan mengharapkan para karyawan dapat berprestasi, patuh terhadap aturan dan memiliki pengetahuan yang baik sehingga kinerja karyawan dapat meningkat sebab jika hal tersebut tidak dilakukan akan berpengaruh pada penjualan.

Pada penelitian kali ini, PT Surya Mustika Nusantara (Grup Gudang Garam) dipilih sebagai objek penelitian, perusahaan ini merupakan perusahaan Sales & Marketing terkemuka di Indonesia yang bertanggung jawab dalam penjualan, promosi dan distribusi produk PT. Karyadibya Mahardhika seperti Apache dan Extreme Mild. Perusahaan ini diuntut untuk mendistribusikan produknya secara nasional dengan ratusan kantor pemasaran dan puluhan agen penjualan diseluruh Indonesia memberikan kualitas pemasaran yang terbaik untuk mencapai omset penjualan. Oleh karena itu dibutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang handal, kompeten, professional, dan berkualitas.

Dalam hal kompetensi sumber daya manusia, kinerja karyawan merupakan unsur penting demi terciptanya tujuan perusahaan. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh PT Surya Mustika Nusantara. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktifitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target penjualan yang optimal. Kinerja karyawan PT Surya Mustika Nusantara juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan

efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan. Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang mentaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik serta hubungan sesama rekan kerja yang kurang harmonis. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja.

Permasalahan disiplin kerja pada PT Surya Mustika Nusantara dapat dilihat Dari hasil pra survey diperoleh informasi bahwa beberapa karyawannya menunjukkan kinerja yang kurang maksimal, seperti terlambat hadir, tidak berada di tempat pada saat jam kerja, sakit tanpa surat dokter dan alpa. Oleh karena itu bila hal ini terus berlanjut dan tidak ada solusinya, maka dikhawatirkan setiap individu tidak disiplin atau kinerjanya tidak baik yang akan berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berikut adalah data tingkat kedisiplinan karyawan bagian operasional di PT Surya Mustika Nusantara Cabang Jakarta1:

Tabel 1.1

Tingkat Kedisiplinan Karyawan PT Surya Mustika Nusantara

Cabang Jakarta 1

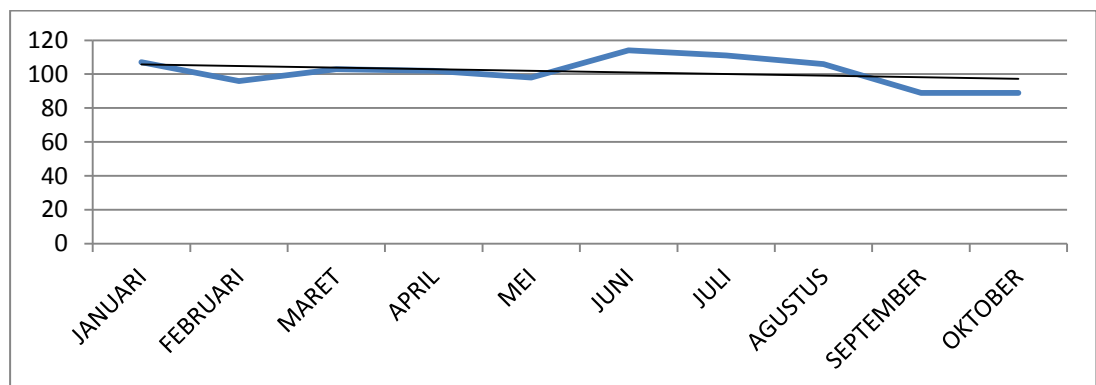
Periode Januari 2015 – Oktober 2015

BULAN	JUMLAH KARYAWAN	TERLAMBAT DATANG		SAKIT		ALPA	
		JUMLAH KARYAWAN	PRESENTASE	JUMLAH KARYAWAN	PRESENTASE	JUMLAH KARYAWAN	PRESENTASE
JANUARI	150	94	62.67%	22	14.67%	15	10.00%
FEBRUARI	150	96	64.00%	26	17.33%	7	4.67%
MARET	150	80	53.33%	16	10.67%	13	8.67%
APRIL	150	57	38.00%	18	12.00%	16	10.67%
MEI	150	68	45.33%	13	8.67%	10	6.67%
JUNI	150	70	46.67%	20	13.33%	10	6.67%
JULI	150	92	61.33%	13	8.67%	35	23.33%
AGUSTUS	150	91	60.67%	35	23.33%	56	37.33%
SEPTEMBER	150	89	59.33%	30	20.00%	20	13.33%
OKTOBER	150	79	52.67%	17	11.33%	36	24.00%
Average		825	544.00%	210	140.00%	218	145.33%
		82.5	54.40%	21	14.00%	21.8	14.53%

Sumber: PT. Surya Mustika Nusantara, 2015

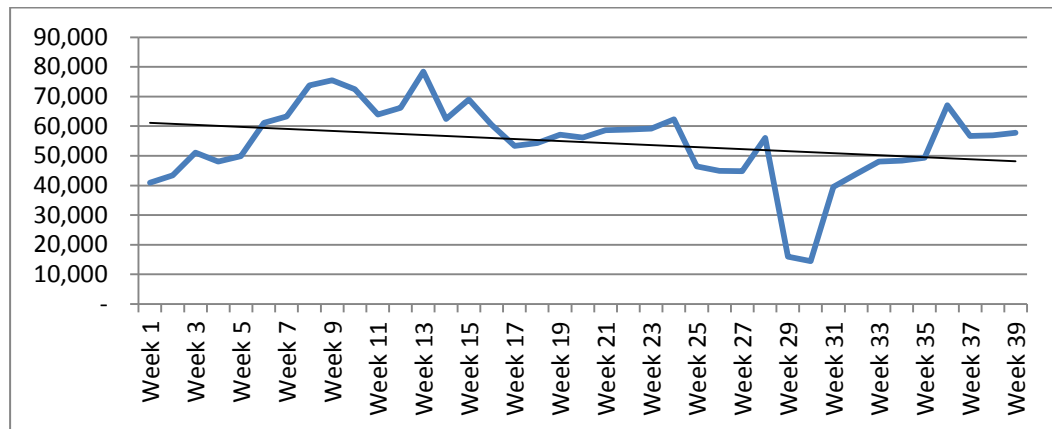
Gambar 1.1

Grafik Presentase Keterlambatan Karyawan Bulan Januari – Oktober 2015



Sumber: PT. Surya Mustika Nusantara, 2015

Gambar 1.2
Grafik Penjualan Tahun 2015



Sumber: PT. Surya Mustika Nusantara, 2015

Berdasarkan dari table diatas dapat terlihat bahwa terjadi penurunan kedisiplinan karyawan dilihat dari tingkat keterlambatan dan absensi karyawan. Permasalahan ini jelas disiplin kerja pada bagian operasional di PT Surya Mustika Nusantara Cabang Jakarta 1 perlu ditingkatkan lagi serta peran gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan atasan kepada bawahannya berjalan dengan baik, hal ini terbukti dengan melibatkan para karyawan untuk mengambil keputusan dalam rapat anggota, memberikan dukungan kepada semua karyawan, memberikan perhatian kepada semua karyawan, mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mengarahkan para karyawan untuk dapat bekerja dengan baik demi kelangsungan tujuan organisasi. Dilihat dari permasalahan yang ada, penelitian ini memfokuskan untuk menganalisis tingkat kinerja karyawan yang menurun. Dapat penulis simpulkan bahwa analisis kinerja ini ditinjau melalui variabel disiplin kerja dan gaya kepemimpinan transformasional.

Tujuannya adalah dengan adanya gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja yang tinggi diharapkan kinerja karyawan dapat ditingkatkan kembali.

Dari alasan inilah yang mendorong penulis untuk dilakukannya penelitian dengan tujuan: **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan”** (Studi Kasus Pada PT Surya Mustika Nusantara Cabang Jakarta 1).

1.2 Identifikasi dan Pembatasan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, masalah-masalah yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut :

1. Terjadinya penurunan kinerja karyawan yang ditandai dengan meningkatnya absensi karena kurangnya supervisi yang baik dari atasan.
2. Pengawasan yang kurang dari supervisor yang mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan dan target penjualan belum tercapai.
3. Kurangnya peran pimpinan dalam memberikan arahan-arahan sehingga cenderung bekerja biasa-biasa saja tanpa harus berstandar pada hasil maksimal yang seharusnya di capai.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Agar masalah dalam penelitian ini tidak melebar, maka penelitian ini dibatasi pada pengaruh disiplin kerja (X_1) dan gaya kepemimpinan transformasional (X_2) terhadap kinerja (Y) yang diarahkan pada karyawan bagian operasional PT. Surya Mustika Nusantara Cabang Jakarta 1.

1.3 Perumusan Masalah

Adapun perumusan masalah berdasarkan uraian diatas adalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Surya Mustika Nusantara Cabang Jakarta 1?
2. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Surya Mustika Nusantara Cabang Jakarta 1?
3. Apakah disiplin kerja dan gaya kepemimpinan transformasional secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Surya Mustika Nusantara Cabang Jakarta 1?
4. Manakah yang lebih dominan disiplin kerja atau gaya kepemimpinan transformasional yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Surya Mustika Nusantara Cabang Jakarta 1?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Surya Mustika Nusantara Cabang Jakarta 1.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT Surya Mustika Nusantara Cabang Jakarta 1
3. Untuk mengetahui secara bersamaan pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT Surya Mustika Nusantara Cabang Jakarta 1.
4. Untuk mengetahui mana yang paling dominan pengaruh disiplin kerja ataukah gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan perusahaan sebagai alat untuk melihat apakah terdapat pengaruh antara disiplin kerja dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian perusahaan dapat membuat suatu tindakan pencegahan serta dapat mengevaluasi sejauh mana disiplin kerja dan gaya kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Bagi pendidikan, diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai suatu karya ilmiah yang layak dipercaya dan dapat menjadi bahan acuan maupun pertimbangan pembaca untuk dijadikan langkah awal bagi penulisan karya ilmiah lainnya.
3. Bagi penulis, diharapkan penelitian ini bermanfaat sebagai suatu aplikasi penerapan ilmu yang telah didapat selama kuliah, khususnya dibidang sumber daya manusia. Hal ini memperluas wawasan dan bekal bagi peneliti dikemudian hari.

1.5.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan bidang manajemen sumber daya manusia pada khususnya dan sebagai referensi bila diadakan penelitian lebih

lanjut khususnya pada pihak yang ingin mempelajari mengenai pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

1.5.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis yang ingin dicapai dalam penelitian ini bagi beberapa pihak antara lain :

1. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan mampu digunakan sebagai bahan pertimbangan atau masukan kepada perusahaan dalam mengelola kinerja karyawan melalui disiplin kerja, gaya kepemimpinan transformasional, dan kinerja karyawan.

2. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.