

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan saat ini semakin diperhatikan dalam melakukan setiap kegiatan terutama diarahkan untuk pencapaian visi dan misi perusahaan. Tindakan-tindakan untuk mencapai keberhasilan tujuan dari setiap kegiatan operasional perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusia yang menjadi bagian dari perusahaan. Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang dapat memberikan kinerja terbaiknya yang dapat selalu produktif setiap saat dibutuhkan dan dapat memberikan kualitas kerja terbaiknya kepada perusahaan serta selalu tepat waktu menjalankan segala kegiatan yang telah ditugaskan dengan baik.

PT. Indomas Tirta Kencana Abadi adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang penjualan diaper. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2005 dengan tempat hanya sebatas sebuah ruko yang kemudian berkembang menjadi sebuah gedung. Penjualan perusahaan kian membaik dari tahun ke tahunnya karena masih sangat sedikit perusahaan yang bergerak dalam bidang diaper sehingga tingkat persaingan tidak begitu ketat. Namun seiring berkembangnya waktu, perusahaan maupun distributor diaper saat ini telah banyak ditemukan dimana-mana sehingga perusahaan harus dapat memberikan yang terbaik tidak hanya dalam segi produk yang dipasarkannya tetapi juga kinerja dari karyawan yang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kepemimpinan yang melakukan pengawasan terhadap kinerja agar karyawan juga dapat terus berdisiplin dan memberikan yang terbaik.

Pencapaian tujuan organisasi banyak aspek yang menjadi hal penting dalam pemenuhannya yang termasuk dalamnya unsur kepemimpinan atau pemimpin. Karyawan yang ada jika tidak dikelola dengan baik maka tidak akan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Oleh sebab itu pemimpin harus mampu mengelola sumber daya manusia dan setiap pemimpin mempunyai metode kepemimpinan yang berbeda dalam mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan juga dikatakan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan karyawan. Pada dasarnya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya agar dapat bekerja sama dan bekerja secara efektif sesuai standar aturan kerja yang telah ditetapkan. Selain kepemimpinan dari seorang pemimpin untuk memberikan arahan kepada bawahan, kepemimpinan yang baik dan tegas juga akan mempengaruhi kinerja seorang karyawan karena adanya pengawasan langsung yang dilakukan seorang pemimpin.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Agar dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia, perusahaan harus memiliki pengelolaan yang

baik terhadap karyawannya. Pengelolaan tersebut seharusnya didukung oleh kedisiplinan karyawan dalam mengikuti aturan-aturan ataupun program pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia yang telah ditetapkan oleh dalam kebijakan perusahaan. Tanpa adanya kedisiplinan dalam karyawan, maka perusahaan tidak akan dapat berjalan dengan baik pula. Untuk itu pihak manajemen perusahaan sepantasnya memperhatikan kedisiplinan karyawan.

Berdasarkan fenomena permasalahan yang terjadi pada PT. Indomas Tirta Kencana Abadi, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomas Tirta Kencana Abadi.”**

Pengertian Kepemimpinan

Subagyo, dkk (2018:174) “Kepemimpinan adalah kemampuan memadai yang harus dimiliki oleh seorang wirausahawan sebagai seorang pelaku bisnis yang dapat diperoleh dengan cara terus belajar untuk mengembangkannya.”

Indikator Kepemimpinan

Subagyo, dkk (2018:174), kemampuan Kepemimpinan yang harus dimiliki oleh seorang wirausahawan adalah sebagai berikut :

1. Pengambilan keputusan merupakan kemampuan seseorang untuk mengambil keputusan secara cepat dan tepat.
2. Memiliki kepemimpinan yang mencolok yaitu seorang wirausahawan harus memiliki karakter Kepemimpinan yang bisa dengan jelas terlihat oleh orang lain.
3. Berpikir strategis dimana seorang pelaku usaha yang sekaligus menjadi pemimpin atas usahanya harus memiliki kemampuan untuk selalu berpikir strategis.
4. Berpikir jauh kedepan dimana selain berpikir strategis, pemimpin juga harus mampu berpikir visioner. Dengan demikian maka mereka akan mengetahui dengan baik berbagai langkah untuk mencapai tujuan kedepannya.

Pengertian Disiplin kerja

Hasibuan (2016:193), “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang telah ditetapkan.”

Indikator Disiplin kerja

Hasibuan (2016:194), pada dasarnya ada beberapa indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi antaranya :

1. Tujuan dan kemampuan, tujuan yang akan dicapai harus jelas dan dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan.
2. Teladan pimpinan, pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatannya.
3. Balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik, maka kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.
4. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan mimpi diperlakukan sama dengan manusia lainnya.
5. Waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.
6. Sanksi hukuman yang berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.
7. Ketegasan, pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.
8. Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

Pengertian Kinerja

Sinambela (2017:480) “Kinerja adalah kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Penggunaan kata kinerja sendiri terkadang di sama artikan dengan prestasi kerja, efektivitas kerja, hasil kerja, pencapaian tujuan, produktivitas kerja, dan berbagai istilah lainnya.”

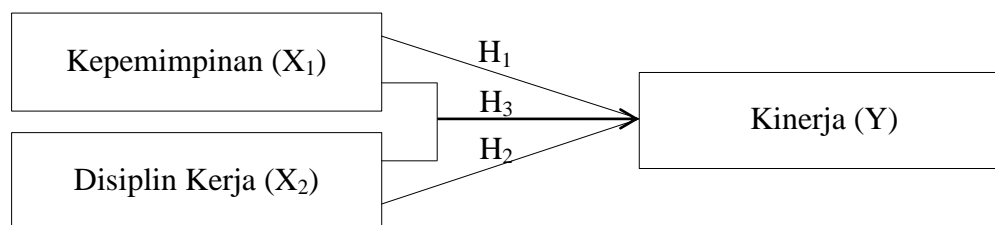
Indikator Kinerja

Wibowo (2017:159-161), klasifikasi pengukuran kinerja meliputi :

1. Produktivitas biasanya dinyatakan sebagai hubungan antara input dan output fisik suatu proses. Oleh karena itu, produktivitas merupakan hubungan antara jumlah *output* dibandingkan dengan sumber daya yang dikonsumsi dalam memproduksi *output*.
2. Kualitas biasanya termasuk baik ukuran internal seperti susut, jumlah ditolak, dan cacat per unit, maupun ukuran eksternal rating seperti kepuasan pelanggan atau penilaian frekuensi ulang pelanggan.

3. Ketepatan waktu menyangkut persentase pengiriman tepat waktu atau persentase pesanan dikapalkan sesuai dijanjikan. Pada dasarnya, ukuran ketepatan waktu mengukur apakah orang melakukan apa yang dikatakan akan dilakukan.
4. Pemanfaatan sumber daya merupakan pengukuran sumber daya yang dipergunakan lawan sumber daya tersedia untuk dipergunakan. Pemanfaatan sumber daya dapat diterapkan untuk mesin, komputer, kendaraan, dan bahkan orang.
5. Biaya terutama berguna apabila dilakukan kalkulasi dalam dasar per unit. Namun, banyak perusahaan hanya mempunyai sedikit informasi tentang biaya per unit, pada umumnya dilakukan kalkulasi biaya secara menyeluruh.

Kerangka Konseptual



- H₁ : Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indomas Tirta Kencana Abadi.
- H₂ : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indomas Tirta Kencana Abadi.
- H₃ : Kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indomas Tirta Kencana Abadi.