

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kegiatan usaha tidak terlepas dari peranan karyawan menjalankan operasionalnya. Pentingnya peranan karyawan dalam organisasi perusahaan dan pihak manajemen perlu memperhatikan kinerjanya. Permasalahan yang sering dihadapi karyawan terutama penurunan kinerjanya. Adapun beberapa faktor yang memicu terjadinya penurunan kinerja seperti disiplin kerja dan gaya kepemimpinan.

Disiplin kerja terpenting menjadi panduan dan pengarahan karyawan bekerja. Ketidaksiplinan kerja karyawan yang baik cenderung akan bekerja dengan semena-mena dan ketidaktaatan peraturan perusahaan dengan baik memperoleh kinerja akan menurun karena hasil kerja tidak sesuai harapan perusahaan. Disiplin baik mencerminkan tanggung jawab besar terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Namun disiplin kerja belum cukup untuk menghasilkan kinerja karyawan baik, karena disiplin kerja tidak disertai kemampuan kerja maka ketidakpencapaian tujuan. Apabila karyawan ingin berkinerja harus punya kemampuan kerja optimal.

Gaya kepemimpinan berefek pada organisasi perusahaan. Perusahaan menganut gaya kepemimpinan situasional sehingga pimpinan mengambil keputusan dengan memperhatikan situasinya. Kepemimpinan kurang berinteraksi dengan karyawannya mengakibatkan tugas dan tanggung jawab karyawan kurang terarah. Kepemimpinan kurang berinteraksi dengan karyawan mengakibatkan kekeliruan kerja tinggi.

Perusahaan Start Up Si Cepat ialah perusahaan ekspedisi jasa pengiriman atau logistik. Masalah dihadapi perusahaan Start Up Si Cepat pada penurunan kinerja karyawan, disiplin kerja masih rendah dan gaya kepemimpinan situasional belum sepenuhnya diterapkan perusahaan.

Dalam operasionalnya, terjadi penurunan kinerja karyawan yang diketahui dari ketidakmampuan karyawan mencapai target penjualan. Berikut ini akan ditampilkan data penjualan besi dan baja di perusahaan dari bulan Januari - Desember 2022 seperti pada Tabel 1.1.

Disiplin kerja karyawan pada Perusahaan Start Up Si Cepat belum terbentuk dengan baik yang terlihat dari cukup banyaknya karyawan yang absen. Berikut ini akan ditampilkan data absensi karyawan periode bulan Januari 2022 s/d Desember 2022 seperti pada Tabel 1.2.

Pada Tabel 1.2 menunjukkan bahwa data absensi karyawan dari bulan Januari 2022 s/d Desember 2022 yang terlihat karyawan yang absen cukup banyak yang disebabkan oleh lemahnya kegiatan waskat (pengawasan) yang dilakukan oleh pimpinan. Selain itu, pimpinan jarang memberikan sanksi hukuman kepada karyawan yang tidak hadir kerja dan mengakibatkan karyawan sering tidak hadir bekerja. Banyaknya karyawan yang absen terjadi di bulan Maret 2022 sebesar 57,89% mencerminkan karyawan belum memiliki disiplin kerja yang baik sehingga tidak melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan hal ini akan berdampak pada penurunan kinerjanya. Pekerjaan yang tidak mendesak

tetap akan dikerjakan karyawan setelah hadir bekerja dan pekerjaan yang mendesak seperti pekerjaan kasir dan kolektor akan dilakukan karyawan lain yang divisinya sama.

Gsys kepemimpinan diterapkan pihak manajemen masih belum sepenuhnya dalam organisasi perusahaan. Kadang kala pimpinan menggunakan gaya kepemimpinan otoriter dalam pengambilan keputusan dan para karyawan tidak diberi kesempatan untuk memberikan pendapatnya.

Berdasarkan latar belakang yang telah ada sebelumnya maka mendorong peneliti untuk membahas ke dalam skripsi yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada perusahaan Start Up Si Cepat.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah penelitian yaitu :

1. Disiplin kerja karyawan diPerusahaan Start Up Si Cepat belum terbentuk baik terlihat dari cukup banyaknya karyawan yang absen.
2. Gaya kepemimpinan otoriter dalam pengambilan keputusan dan karyawan tidak diberi kesempatan untuk memberikan pendapatnya.
3. Kinerja karyawan menurun diakibatkan ketidakmampuannya dalam pencapaian target.

1.3 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yaitu :

1. Apakah Disiplin Kerja berakibat Terhadap Kinerja Karyawan Pada perusahaan Start Up Si Cepat?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan berakibat Terhadap Kinerja Karyawan Pada perusahaan Start Up Si Cepat?
3. Apakah Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan berakibat Terhadap Kinerja Karyawan Pada perusahaan Start Up Si Cepat?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yaitu :

1. Untuk pengujian akibat Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada perusahaan Start Up Si Cepat.
2. Untuk pengujian akibat Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada perusahaan Start Up Si Cepat.
3. Untuk pengujian akibat Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada perusahaan Start Up Si Cepat.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat diharapkan dari penelitian ini yaitu :

1. Bagi Perusahaan
Hasil meriset ini berfungsi sebagai patokan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam pengambilan keputusan guna peningkatan kinerja karyawan
2. Bagi Peneliti
Hasil riset ini berfungsi menambah wawasan pengetahuan peneliti diperoleh dari bangku kuliah.

3. Bagi Universitas Prima Indonesia
Hasil meriset ini berfungsi memperkaya literatur yang berada di Universitas Prima Indonesia.
4. Bagi Periset Selanjutnya
Hasil meriset ini berfungsi sebagai bahan rujukan dalam karya tulis ilmiah mengenai topik atau variabel yang diteliti.

1.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu disajikan dalam Tabel 1.1 sebagai berikut :

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Arda (2017)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan	X1 : Kepuasan Kerja X2 : .Disiplin Kerja Y : Kinerja Karyawan	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, Disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan secara simultan kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan.
2	Prasetyo dan Marlina (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	X1 : Disiplin Kerja X2 : Kepuasan Kerja Y : Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
3	Pratama (2020)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Wisata Angkasa Permai	X : Disiplin Kerja Y : Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh yang signifikan variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan
4	Muna dan Isnawati (2022)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera)	X1 : Disiplin Kerja. X2 : Motivasi Kerja X3 : Pengembangan Karir Y : Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

1.7 Tinjauan Pustaka

1.7.1 Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2017:87), Disiplin ialah sikap hormat pada peraturan dan ketetapan perusahaan, dalam diri karyawan, menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Menurut Afandi (2016:10), dimensi dan indikator disiplin kerja pegawai yang bekerja pada suatu organisasi, adalah :

1. Dimensi ketaatan waktu, dengan indikator :
 - a. Masuk kerja tepat waktu.
 - b. Penggunaan waktu secara efektif.
 - c. Tidak pernah mangkir/tidak kerja.
2. Dimensi tanggungjawab kerja, dengan indikator :
 - a. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan.
 - b. Target pekerjaan.
 - c. Membuat laporan kerja harian.

Menurut Afandi (2016:4), Disiplin ialah sarana untuk melatih kepribadian pegawai dengan menunjukkan kebaikan kinerjanya berupa sikap, perilaku dan pola kehidupan baik dan tidak terbentuknya disiplin dalam kurun waktu lama guna pembentukan kepribadian melalui proses latihan. Latihan tersebut dilaksanakan bersama antar pegawai, pimpinan dan seluruh personil yang ada dalam organisasi tersebut.

1.7.2 Gaya Kepemimpinan

Menurut Sudaryono (2017:172) Gaya kepemimpinan berarti sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, menyangkut kemampuannya dalam memimpin.

Menurut Cicik (2021:93) Ada empat dimensi atau indikator gaya kepemimpinan situasional yaitu :

1. Telling/memberitahukan. Kesanggupan pemimpin mengartikan peranan dibutuhkan untuk melaksanakan tugas dan mengatakan pada pengikutnya apa, dimana, bagaimana dan kapan melakukan tugasnya.
2. Selling/menjajakan. Kesanggupan pemimpin untuk menyediakan iinstruksi terstruktur bagi bawahnya disamping harus supportif.
3. Participating/mengikutsertakan. Interaksi antar pemimpin dan bawahannya, di mana pemimpin saling berbagi dalam keputusan bagaimana penyelesaian tugas dilakukan dengan baik.
4. Delegating/mendelegasikan. Kesanggupan pemimpin dalam menyeerahkan tanggungjawab atas melakukan pekerjaan bawahan seefektif mungkin.

Menurut Sudaryono (2017:172) Gaya kepemimpinan menandakan langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Gaya kepemimpinan berarti perilaku sebagai hasil kombinasi dari keterampilan, sifat, sikap, sering diterapkan pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya.

1.7.3 Kinerja Karyawan

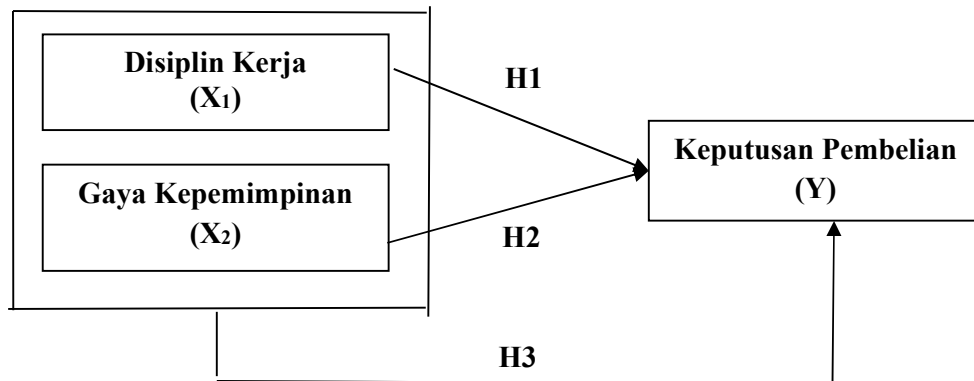
Menurut Sudaryo, dkk. (2018:205) kinerja ialah suatu hasil kerja dicapai seseorang dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya dan seberapa banyak mereka dapat memberi kontribusi kepada organisasi.

Menurut Ricardianto (2018:70) Kinerja dapat diseintegrasikan sebagai unjuk kerja ditunjukkan oleh pegawai pengelola anggaran dalam mengerjakan tugas pokok dan pekerjaan menjadi tanggung jawabnya dengan indikator :

1. Mengerjakan tugas khusus
2. Mengerjakan tugas
3. Melakukan administrasi pekerjaan
4. Mengatur waktu kerja
5. Verifikasi data keuangan
6. Memvalidasi data keuangan.

1.8 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual yang dapat disajikan dalam gambar 1.



1.9 Hipotesis

Adapun hipotesis meriset ini sebagai berikut :

- H₁ : Disiplin Kerja berefek Terhadap Kinerja Karyawan Pada perusahaan Start Up Si Cepat.
- H₂ : Gaya Kepemimpinan berefek Terhadap Kinerja Karyawan Pada perusahaan Start Up Si Cepat.
- H₃ : Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan berefek Terhadap Kinerja Karyawan Pada perusahaan Start Up Si Cepat