

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pada era saat ini perusahaan dan organisasi dituntut untuk mempersiapkan para karyawannya bekerja lebih efektif dan efisien dalam menghadapi persaingan. Oleh karena itu, Untuk menjaga kelangsungan perusahaan atau organisasi harus dapat menjadi lebih kompetitif. Perusahaan adalah organisasi yang mempekerjakan karyawan adalah komponen utama yang menentukan seberapa maju dan mundur perusahaan dalam melakukan operasi rumah tangga produksi. Setiap organisasi memiliki tujuan yang sama meningkatkan laba perusahaan serta kesejahteraan pemilik dan karyawan. (Mamesah, 2022).

Untuk mencapai tujuan perusahaan, pekerja harus memiliki kemampuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan menunjukkan kemampuan mereka, kinerja yang tinggi menunjukkan kinerja yang baik. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka untuk mencapai target pekerjaan mereka. Hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan disebut kinerja. Kinerja karyawan sangat memengaruhi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya, jadi pimpinan perusahaan harus lebih memperhatikan kinerja karyawan. Karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan (Mamesah, 2022).

Newstrom (1985:87) dalam Suwatno (2019:5) menerangkan bahwa kemampuan untuk memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan tertentu dikenal sebagai kepemimpinan. Kepemimpinan mencakup pengaruh, kemungkinan pemimpin terlibat dalam setiap hubungan, dan pentingnya proses komunikasi. Kejelasan dan keakuratan komunikasi memengaruhi perilaku dan kinerja pengikutnya, serta kepemimpinan yang mencapai tujuannya. Dengan kepemimpinan yang selalu berubah selama periode tertentu, gaya kepemimpinan juga dapat berubah, dan memerlukan waktu bagi seluruh karyawan koperasi untuk menyesuaikan diri. Tambahan jam kerja atau tambahan waktu kerja yang melebihi kapasitas kerja karyawan koperasi yang dapat menyebabkan kinerja karyawan

menurun. Cuti tahunan tidak diberikan kepada karyawan kontrak membuat karyawan stress dan menurunnya kinerja.

Hal lain yang membuat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan adalah kedisiplinan, karena jika tidak ada disiplin, Segala kegiatan akan menghasilkan hasil yang tidak memuaskan atau tidak memenuhi harapan, yang dapat menyebabkan perusahaan tidak mencapai tujuan atau sasarannya dan menghambat proses implementasi perusahaan. Hasibuan (2020:193) “kedisiplinan merupakan kesediaan dan kesadaran individu untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan standar sosial yang berlaku. Kinerja yang baik dari setiap karyawan yang bekerja untuk perusahaan, dan untuk mencapai kinerja yang tinggi, diperlukan kepuasan kerja setiap karyawan. Kinerja yang dicapai karyawan sangat penting untuk menjamin kelangsungan hidup perusahaan. Dalam mencapai tingkat kinerja yang tinggi.

Setiap karyawan yang bekerja untuk perusahaan memiliki kinerja yang baik, dan untuk mencapai kinerja yang tinggi, diperlukan rasa kepuasan karyawan. Kinerja yang baik sangat penting untuk menjamin kelangsungan hidup perusahaan dan organisasi dalam mencapai tingkat kinerja yang tinggi. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi tingkat kinerja karyawan yang tinggi atau rendah adalah kedisiplinan karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepada perusahaan.

Objek penelitian dilakukan di Koperasi PT NSK BMI yang beralamat di kawasan Industri MM2100 Cibitung, Bekasi. Koperasi PT NSK BMI bergerak dalam bidang simpan pinjam, retail, jasa, limbah, toko agen, transportasi, dan transaksi bisnis dengan PT NSK BMI. Indikator kehadiran adalah faktor yang mengubah kinerja, dan tingkat ketidakhadiran karyawan menunjukkan kinerja karyawan. Berikut daftar absensi atau kehadiran karyawan Koperasi PT NSK BMI periode bulan Juli 2023 – Februari 2024 yang ditunjukkan pada Tabel 1.1.

Tabel 1. 1

Daftar Absensi Karyawan Koperasi PT NSK Bearing Manufacturing Indonesia

Bulan/ Tahun	Jumlah Karyawan	Hari efektif	Sakit	Cuti (Izin)	Terlambat	Persentase Ketidakhadiran
Jul-23	31	26	19	19	1%	5%
Aug-23	31	24	15	22	2%	5%
Sep-23	31	27	21	15	1%	4%
Oct-23	31	26	11	27	3%	5%
Nov-23	31	26	15	19	3%	4%
Dec-23	31	26	28	27	3%	7%
Jan-24	31	27	21	20	3%	5%
Feb-24	31	26	11	18	2%	4%

Sumber: Data Koperasi (2024)



Gambar 1.1. Grafik Ketidakhadiran dan Terlambat Karyawan Koperasi PT NSK Bearing Manufacturing Indonesia

Sumber: Koperasi PT NSK Bearing Manufacturing Indonesia

Pada Tabel 1.1 dan Gambar 1.1 menunjukkan daftar absensi di atas, yang menunjukkan bahwa total absensi karyawan PT NSK BMI sebesar 18% dari Juli 2023 hingga Februari 2024. Nilai total keterlambatan ini hitung dari jumlah karyawan yang datang terlambat setiap hari kemudian digabungkan ke dalam bulanan. Hasil rata-rata menunjukkan bahwa kedisiplinan karyawan masih rendah

Nilai Total absensi ketidakhadiran pada Juli 2023-Ferbruari 2024 yaitu 38%. Karyawan yang tidak hadir atau terlambat dalam bekerja tidak mengikuti arahan secara keseluruhan, sehingga mereka tidak mengetahui informasi apa pun yang telah diberikan. Karena karyawan tidak hadir tepat waktu, pelayanan anggota koperasi menjadi tidak lancar, dan kadang seorang karyawan harus menyelesaikan tugas lain sampai karyawan tersebut tiba. Hal ini akan menyebabkan ketidakefektifan dan ketidakefisienan di tempat kerja, serta penurunan kinerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi PT NSK Bearing Manufacturing Indonesia”**

1.2.Indetifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, masalah berikut dapat diidentifikasi :

1. Pemimpin kurang mau menerima kritik dan saran dari karyawan kadang belum ditanggapi.
2. Keluhan dari konsumen (karyawan PT NSK BMI).
3. Tingkat kesedaran kedisiplinan yang masih rendah.
4. Kurangnya pengawasan dalam penegakan peraturan-peraturan perusahaan.

1.3. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikas serta menghindari kesimpangsiuran dan kesalahpahaman terhadap penelitian yang diteliti, perlu adanya batasan masalah untuk memberikan batasan dan arahan pada pembahasan ini. Adapun batasan-batasan yang akan diteliti difokuskan pada pengaruh kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan koperasi PT NSK Bearing Manufacturing Indonesai.

1.1. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kinerja karyawan PT NSK Bearing Manufacturing Indonesia dipengaruhi secara parsial oleh kepemimpinan?
2. Apakah kedisiplinan memengaruhi kinerja karyawan PT NSK Bearing Manufacturing Indonesia secara parsial?
3. Apakah kedisiplinan dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan pada kinerja karyawan PT NSK Bearing Manufacturing Indonesia?

1.2. Tujuan Penelitian

Setelah mempertimbangkan rumusan masalah di atas, penulis ingin mencapai beberapa tujuan penelitian ini, yaitu

1. Mengetahui apakah kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT NSK Bearing Manufacturing Indonesia.
2. Mengetahui apakah kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT NSK Bearing Manufacturing Indonesia.
3. Mengetahui apakah kedisiplinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT NSK Bearing Manufacturing Indonesia.

1.3. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan
 - a. Sebagai masukan dan pertimbangan bagi pimpinan Koperasi PT NSK Bearing Manufacturing Indonesia untuk memperhatikan kedisiplinan karyawannya.
 - b. Untuk membantu memecahkan masalah yang berkaitan dengan Disiplin Kerja.
 - c. Untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
2. Bagi penulis
 - a. Untuk memenuhi syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi dalam program Studi Manajemen.
 - b. Sebagai langkah untuk menerapkan teori-teori yang dipelajari di kelas ke

- c. Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis dan untuk mempelajari hubungan antara teori dan praktik di lapangan.
- 3. Bagi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Gici Depok
 - a. Dapat dijadikan referensi bagi penulis lainnya yang melakukan penelitian mengenai Pengaruh Kepemimpinan dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan.
 - b. Memberikan masukan untuk pengembangan ilmu di bidang manajemen sumber daya manusia (SDM) secara khusus atau penelitian untuk penelitian lanjutan yang dapat memperbaiki dan menyempurnakan kelemahan penelitian saat ini.

1.4. Sistematika Penelitian

Guna memahami lebih lanjut laporan ini, Selanjutnya, isi laporan skripsi ini dikelompokkan menjadi beberapa subbab dan disampaikan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang, indentifikasi masalah. Pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Berisi mengenai landasan teori yang mendukung dan terkait langsung dengan penelitian yang akan dilakukan dari buku, jurnal penelitian, dan sumber literature lain, serta studi terhadap penelitian terdahulu.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang tempat dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel dan teknik analisis data penelitian

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran objek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan yang secara lebih lengkap mengupas berbagai fenomena yang ada dalam penelitian.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan simpulan yang merupakan hasil akhir atas penelitian ini dan juga saran yang berisi masukan untuk pihak objek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Berisi tentang berbagai buku, jurnal, rujukan yang secara sah digunakan dalam menyusun penelitian ini.