

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada era globalisasi sekarang ini organisasi dituntut untuk memiliki kemampuan dalam berbagai macam aspek dan untuk merumuskan strategi dalam menghadapi perubahan yang terjadi di organisasi dalam mencapai tujuan bersama. Tercapainya tujuan organisasi tersebut tergantung pada bagaimana organisasi dan karyawan dapat mengembangkan kemampuan baik di bidang manajerial, hubungan antar manusia maupun di bidang teknis operasional.

Menurut Prof. Dr. Moeheriono, M.Si. dalam bukunya yang diterbitkan pada tahun 2012 yang berjudul “Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”, kinerja karyawan adalah merupakan hasil kinerja yang dapat di capai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas, dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral ataupun etika.

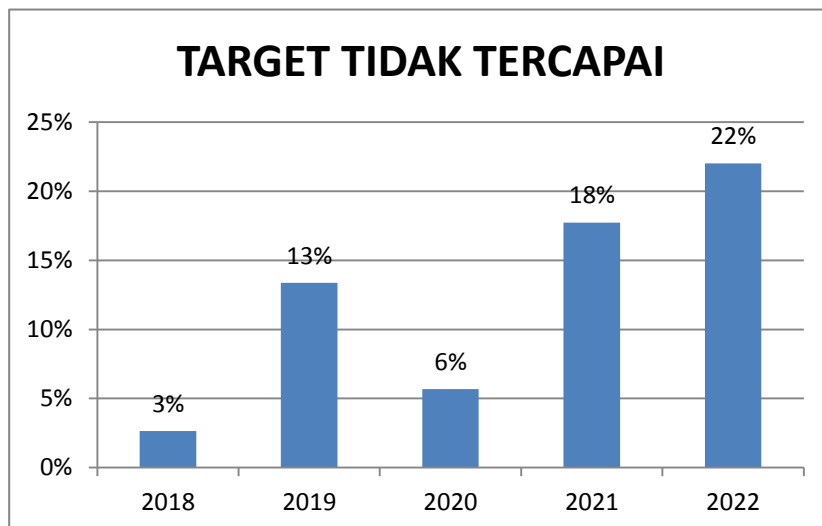
Seluruh kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan bisnis perusahaan atau organisasi merupakan bentuk kinerja. Perusahaan dalam hal ini perlu memantau kinerja setiap karyawannya apakah mereka sudah melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai harapan. Penilaian kinerja ini sangat penting untuk menentukan apakah perusahaan akan terus melakukan kerja sama dengan karyawan jika kinerjanya baik atau sebaliknya melakukan pemutusan hubungan kerja atau PHK jika kinerja karyawan tidak sesuai harapan.

Oleh karena itu, setiap perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawan, salah satu perusahaan yang harus memperhatikan kinerja karyawan adalah PT Siantar Top

Tbk cabang yang bergerak dalam bidang industri makanan dan minuman berkualitas dengan cita rasa terbaik. Salah satu upaya peningkatan pendapatan dapat dilakukan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang mandiri. Pengelolaan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui usaha-usaha kearah peningkatan kinerja karyawan. Hal ini merupakan salah satu sebab mengapa penelitian ini dilakukan di PT. Siantar Top Tbk.

Penilaian kinerja karyawan sangat dibutuhkan secara kuantitas dan kualitas agar menciptakan karyawan yang berpotensi. Selama ini penilaian kinerja karyawan bagian produksi di PT Siantar Top Tbk masih cenderung berdasarkan pada target output produk yang mampu dicapai tanpa memperhatikan bagaimana karyawan tersebut melaksanakan pekerjaannya atau kinerja nya. Hal ini sesuai dengan penilaian kinerja beberapa karyawan di bagian produksi perusahaan PT Siantar Top Tbk.

Berikut data kinerja karyawan PT Siantar Top Tbk selama 5 tahun terakhir.



Gambar 1. 1
Target Tidak Tercapai

Berdasarkan gambar 1.1 di atas menunjukkan bahwa persentase kinerja karyawan PT. Siantar Top, Tbk di bagian produksi dalam pencapaian kurun waktu 5 tahun terakhir mengalami penurunan. Dimana target produksi biscuit go potato yang

ditetapkan tidak sesuai dengan produksi yang dihasilkan setiap tahunnya. Persentase target tidak tercapai tertinggi pada tahun 2022 sebesar 22%, padahal target produksi tahun tersebut sudah diturunkan dari tahun-tahun sebelumnya. Kinerja yang mengalami penurunan bisa kemungkinan diakibatkan karena perusahaan kurang memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya gaya kepemimpinan dan disiplin kerja karyawannya. Berikut persentase target yang tidak tercapai pertahunnya disajikan dalam grafik.

Turunnya kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Menurut simanjuntak (2005) dalam Pusparani (2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kepemimpinan merupakan fakta yang tidak bisa dihindarkan untuk mengatur hubungan antar individu yang tergabung dalam suatu masyarakat. Kepemimpinan menurut sejumlah ahli menunjukkan bahwa dalam suatu organisasi terdapat orang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi, mengarahkan, membimbing dan juga sebagai orang yang mempunyai kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mengikuti apa yang menjadi kehendak dari pada atasan atau pemimpin mereka. Kepemimpinan menurut fahrudi (2004) berarti kemampuan dan kesiapan yang dimiliki seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntut, menggunakan dan kalau perlu memaksa orang lain agar ia menerima pengaruh itu dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu pencapaian sesuatu usaha atau tujuan-tujuan tertentu.

Berhasil atau gagalnya suatu perusahaan dalam mengembangkan misinya untuk mencapai tujuan, sebagian besar itu ditentukan oleh mutu kepemimpinan yang dimainkan oleh orang yang disertai dengan tugas-tugas kepemimpinan dalam organisasi. Gaya kepemimpinan yang di gunakan oleh pimpinan PT Siantar Top Tbk yaitu situasional dimana pola perilaku pimpinan pada saat memimpin dan

mempengaruhi aktivitas bawahannya baik sebagai individu ataupun kelompok. Menurut Hersey (1997) dalam Wahyuningsih (2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan situasional ialah tentang bagaimana menjadi seorang pemimpin yang efektif dengan mengkombinasikan antara perilaku mengarahkan dan mendukung bawahannya. Gaya kepemimpinan yang dipakai disesuaikan oleh bawahannya. Situasional yang digunakan disesuaikan oleh atasannya, bawahannya, pengalaman kerjanya, jenis kelaminnya, usianya yang dipakai oleh PT Siantar Top Tbk. Memberi kebebasan kepada karyawan untuk memberikan ide yang bertujuan untuk memberi masukan kepada pimpinan dalam perusahaan. Sebaliknya gaya kepemimpinan yang tidak di sesuaikan dengan karakteristik karyawan dapat menjadi miskomunikasi antara atasan dan bawahan, dimana atasan terlalu banyak memberikan pekerjaan yang mengakibatkan pegawai kehilangan semangat kerja, sehingga karyawan tidak bersungguh-sungguh dalam bekerja dan perhatian yang tidak terpusat pada pekerjaan, tentu saja hal ini perlu mendapatkan perhatian khusus dari pimpinan karena dapat mengganggu kelancaran suatu kegiatan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan bapak Paul P. Silitonga, S.E., MM yang menjabat sebagai Kepala Bagian Personalia STT Medan. Gaya kepemimpinan yang digunakannya menyesuaikan dengan bawahannya, dia melihat bagaimana latar belakang pendidikan, usia dan pengalaman bawahan yang dia pimpin, beda bawahan beda cara memimpin. Gaya kepemimpinan yang diterapkannya dapat mempengaruhi kinerja dari bawahannya. Menurutnya situasional dapat diterapkan dalam PT. Siantar Top Tbk.

Disiplin kerja merupakan suatu hal yang sangat penting untuk pertumbuhan organisasi atau perusahaan terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun

secara kelompok, di samping itu disiplin juga bermanfaat untuk mendidik karyawan dalam mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Menurut Sinambela (2018), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi atau perusahaan dan norma- norma yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang di gunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang di tetapkan.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas- tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manager selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik seorang manager dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para karyawan berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak factor yang mempengaruhinya. Sedangkkn disiplin kerja dapat dinilai dari kehadiran, ketepatan waktu jam kerja, sikap dan etika kerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan, kepatuhan pada standar waktu penyelesaian kerja, serta kepatuhan terhada tata tertib.

Tabel 1. 1
Data Ketidakhadiran Karyawan PT. Siantar Top Tbk Bagian Produksi Bulan Januari – Desember 2022

Bulan	Total Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Ketidakhadiran			Tepat Waktu
			Absen	Izin	Sakit	
Januari	952	30	18	2	8	924
Februari	952	30	10	5	7	930
Maret	952	30	5	22	8	917
April	952	30	0	9	4	939
Mei	952	30	19	2	5	926
Juni	952	30	2	6	13	931
Juli	952	30	22	0	5	925
Agustus	952	30	15	12	2	923

September	952	30	9	13	10	920
Oktober	952	30	10	9	9	924
November	952	30	14	7	0	931
Desember	952	30	35	15	2	900

Sumber: PT. Siantar Top Tbk (2022)

Berdasarkan tabel 1.1 di atas menunjukkan selama bulan januari hingga desember 2022 ketidakhadiran karyawan sangat tinggi, di karenakan cuti, izin dan sakit. Dengan banyaknya ketidakhadiran di bulan desember yaitu 52 karyawan dan terendah pada bulan april yaitu 13 orang. Absensi yang dilakukan oleh karyawan mendapat kosekuensi dari perusahaan yaitu berupa tidak dibayar nya gaji pada hari itu, dan mendapat surat panggilan satu, dan apabila karyawan melakukan absen kedua akan mendapat surat panggilan kedua dan apabila karyawan kembali absen ke tiga maka perusahaan akan memberikan surat panggilan ke tiga dan akan ditindak tegas. Untuk karyawan yang izin tidak masuk kerja di karenakan untuk keperluan lain seperti mengantar orang tua ke rumah sakit, ada keluarga yang menikah, atau sepeda motor mogok di jalan harus melapor ke bagian personalia. Dan untuk karyawan yang sakit harus menunjukkan surat keterangan sakit dari dokter. Bahwa data tingkat kehadiran absensi karyawan pada PT. Siantar Top Tbk cukup tinggi, dengan tingginya tingkat absensi tentunya membuat pekerjaan menumpuk dan terbengkalai setiap hari yang mengakibatkan pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya. Penilain kedisiplinan karyawan mengalami dampak tidak baik, yang bisa membuat kinerja karyawan semakin memburuk karena absensi atau ketidakhadiran karyawan.

Disiplin kerja tidak hanya tentang kehadiran karywan, tetapi juga apakah karyawan tersebut tepat waktu atau sering terlambat hadir bekerja. PT Siantar Top juga menekankan agar karyawan dapat hadir tepat waktu. Menurut Kabag Perseonalia PT. Siantar Top bapak Paul P. Silitonga, S.E., MM. mengatakan bahwa jam kerja PT siantar Top dibagi menjadi tiga shift, yaitu pukul 08.00 WIB, 16.00 WIB, 00.00 WIB.

Karyawan diharapkan dapat hadir tepat waktu. Yang dimaksud dalam hadir tepat waktu ialah tidak melewati jam kerja yang sudah ditetapkan perusahaan. Walau seperti itu masih ada saja karyawan yang tidak tepat waktu setiap harinya. Keterlambatan karyawan (khususnya bagian produksi) akan membuat target produksi terhambat yang mengakibatkan penurunan kinerja karyawan. Dalam satu bulan PT Siantar TOP memberi keringan untuk keterlambatan sebanyak dua kali, artinya karyawan diperbolehkan terlambat sebanyak dua kali tanpa sanksi dari perusahaan. Jika karyawan terlambat lebih dari dua kali dalam satu bulan maka akan mendapat Surat Peringatan 1, namun pada bulan depan masih melanggar atau terlambat lebih dari 2 kali bulan depannya akan mendapat surat peringatan kedua. Setiap mendapat SP (surat peringatan) akan berdampak pada pengurangan gaji. Proses Absensi pada PT Siantor TOP dengan menggunakan sistem *Finger Print* dan manual (khusus bagian produksi dua kali absensi).

Setiap karyawan memiliki latar belakang yang beragam menyebabkan perusahaan ini mengalami berbagai permasalahan yang harus di hadapi setiap bulannya. Masalah yang terdapat dalam kinerja karyawan di PT. Siantar Top Tbk adalah akibat kurangnya kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang di berikan oleh perusahaan yang mengakibatkan karyawan tidak professional dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Siantar Top Tbk”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan di PT. Siantar Top Tbk menurun karena kurang memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di antaranya gaya kepemimpinan situasional dan disiplin kerja karyawannya.
2. Gaya kepemimpinan situasional di PT. Siantar Top Tbk menurun karena kurangnya partisipasi dan kepercayaan antara atasan dengan karyawan dalam suatu organisasi, yang mengakibatkan rendahnya gaya kepemimpinan pekerjaan yang mereka lakukan.
3. Disiplin kerja karyawan di PT. Siantar Top Tbk menurun akibat banyak karyawan yang kurang mematuhi peraturan dan ketentuan yang sudah ditetapkan.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan situasional berpengaruh pada kinerja karyawan pada PT. Siantar Top Tbk?
2. Apakah disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Siantar Top Tbk?
3. Apakah gaya kepemimpinan situasional dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Siantar Top Tbk?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Siantar Top Tbk.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Siantar Top Tbk .

3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Siantar Top Tbk

1.5. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi penulis. Manfaat yang diperoleh antara lain :

1. Bagi Peneliti sendiri sebagai satu karya ilmiah guna menambah wawasan peneliti.
2. Bagi perusahaan dapat menjadi bahan masukan untuk perusahaan lebih meningkatkan kinerja karyawan dengan memperbaiki gaya kepemimpinan dan disiplin kerja di dalam perusahaan.
3. Bagi Universitas Potensi Utama Medan sebagai bahan studi kepustakaan dan memperkaya penelitian ilmiah khususnya program studi strata 1 manajemen sumber daya manusia.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menjadi acuan dan menambah wawasan serta informasi bagi peneliti selanjutnya.