

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Seiring era globalisasi dimana perkembangan perusahaan di dunia sangat pesat, sehingga menimbulkan persaingan antar perusahaan sejenis yang sangat ketat. Pada berbagai bidang khususnya didalam perusahaan, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Perusahaan merupakan kesatuan dalam kegiatan produksi dan berkumpulnya semua faktor produksi yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan perusahaan.

Visi dan misi perusahaan dapat tercapai apabila perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Baik hasil kerja karyawan dapat dilihat dari hasil kerja karyawan yang diatas standar kinerja yang telah ditetapkan perusahaan. Jika karyawan memberikan hasil kerja melebihi standar kinerja yang telah ditetapkan maka kinerja karyawan tergolong baik.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan, untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu, upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, merupakan tantangan manajemen yang paling serius. Karena, keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas 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 dari kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya *target* yang optimal. Kinerja karyawan PT. PINDAD juga dapat diukur melalui penyelesaian tugas secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua hubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan. Berikut adalah data tentang kinerja karyawan pada Divisi Mesin Industrial pada Tahun 2014.

Tabel 1.1

Kinerja Karyawan Divisi Mesin Industrial Selama Tahun 2014

No	Kriteria	Responden	Presentase
1	Baik sekali	97	42,17 %
2	Baik	33	14,34 %
3	Cukup	15	6,52
4	Buruk	47	20,43 %
5	Buruk Sekali	38	16,52 %
Jumlah		230	100 %

Sumber : PT. PINDAD (Persero) (2015).

Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat fenomena pada kinerja karyawan pada divisi Mesin Industrial di PT. PINDAD (Persero), sebanyak 97 responden dengan presentase 42,17% dengan kriteria Baik Sekali, sebanyak 47

responden dengan presentase 20,43% dengan kriteria Buruk, sebanyak 38 responden dengan presentase 16,52% dengan kriteria Buruk Sekali, sebanyak 33 responden dengan presentase dengan kriteria Baik, sebanyak 15 responden dengan presentase 6,52% dengan kriteria Cukup. Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sebanyak 56,51% responde menyatakan kriteria Baik atas kinerja karyawan dan sebanyak 43,47% responden menyatakan kriteria Buruk atas kinerja karyawan pada PT. PINDAD (Persero) Bandung. PT. PINDAD (Persero) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang instalasi industri perusahaan seperti, suku cadang kereta api, suku cadang kapal laut, generator listrik, dan panser untuk pengamanan negara. Perusahaan ini masih belum terlepas dari permasalahan Sumber Daya Manusia terutama dalam aspek kedisiplinan, gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara langsung dengan manajer, karyawan, dan dari data yang ada bahwa kinerja karyawan yang belum maksimal disebabkan oleh ketidakdisiplinan karyawan dan gaya kepemimpinan yang berakibat pada efektivitas kerja karyawan. Zesbendri dan Arianti (2009), menyebutkan bahwa disiplin merupakan modal utama yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Dengan kedisiplinan kerja karyawan tidak akan melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan perusahaan. Berikut adalah data tentang disiplin kerja karyawan divisi Mesin Industrial pada PT. PINDAD (Persero) :

Tabel 1.2

**Persentase Indisipliner kerja di PT. PINDAD Divisi Mesin Industrial
sebanyak 230 orang.**

No	Keterangan	Jumlah pertahun				Presentase pertahun			
		T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
1	Izin keluar komplek	8	10	13	15	3,47 %	4,34 %	5,65 %	6,52 %
2	Bolos	3	3	2	2	1,30 %	1,30 %	0,86 %	0,86 %
3	Terlambat	23	25	26	28	10 %	10,86 %	11,30 %	12,17 %
	Jumlah	34	38	41	45	10,43 %	16,52 %	17,82 %	19,56 %

Sumber : PT. PINDAD (Persero)(2015).

Dari data diatas dapat dilihat bahwa tingkat indisipliner karyawan PT. PINDAD terdapat masalah, hasil presentase terlambat yang dari tiap triwulan selama triwulan ke 1 sampai dengan triwulan ke 4 terus menurun.

Menurut penelitian Rumondor (dalam Parerung 2014) yang menyatakan bahwa secara parsial disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti masih kurangnya disiplin pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai. Tetapi dengan adanya disiplin kerja yang tinggi, maka organisasi perusahaan ini dapat memberikan suatu hasil pelayanan yang lebih baik terhadap masyarakat, karena dengan adanya disiplin kerja yang baik maka berdampak langsung terhadap kinerja pegawai dan akan menguntungkan perusahaan itu sendiri, disiplin juga penting untuk membentuk pegawai agar mereka bisa melakukan tugas dan tanggung jawab dengan baik.

Menurut Sutrisno (2015:213) Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan selain faktor disiplin adalah gaya kepemimpinan. Bentuk gaya

kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Berikut data gaya kepemimpinan dengan mengacu kepada kepemimpinan menurut Rivai & Mulyadi (2013:43) :

Tabel 1.3
Gaya Kepemimpinan

No	Pertanyaan	STS (%)	TS (%)	KS (%)	S (%)	SS (%)	Total (%)
1	Gaya Manajemen tugas : pemimpin menunjukkan perhatian tinggi terhadap produksi tetapi perhatian rendah terhadap manusia.	38,70	22,59	12,90	6,45	19,35	100%
2	Gaya manajemen country club: pemimpin memperhatikan perhatian yang tinggi terhadap manusia, tetapi perhatian rendah terhadap produksi.	29,03	32,25	12,90	12,90	12,90	100%
3	Gaya manajemen miskin: pemimpi tidak terlalu menunjukkan perhatian, baik terhadap produksi maupun manusia.	25,80	29,03	19,35	22,58	3,22	100%
4	Gaya manajemen tim: pemimpin menunjukkan perhatian tinggi baik terhadap produksi maupun manusia.	22,58	19,35	22,58	16,12	19,35	100%
total		29,03	25,80	16,93	14,51	13,70	100%

Sumber : PT. PINDAD (Persero) 2015.

Teori Gaya Kepemimpinan : Rivai& Mulyadi (2013:43)

Tabel di atas merupakan data hasil *prasurvey* penulis terhadap 31 orang responden, untuk mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan ketidak disiplin karena gaya kepemimpinan yang menyebabkan kinerja karyawan menurun di PT. PINDAD. Dari tabel di atas dapat terlihat bahwa ada masalah Kurang Setuju (KS) dari pertanyaan yang diberikan kepada responden sebanyak 23, Tidak Setuju (TS) sebanyak 32, dan Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 36 pilihan yang dipilih responden. Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang belum maksimal di divisi Mesin Industrial pada PT. PINDAD.

Menurut penelitian Trang (2013) untuk melihat pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara. Populasi terdiri dari 92 orang dengan menggunakan sampel jenuh. Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,447 yang artinya gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan namun tidak signifikan. Budaya organisasi signifikan artinya budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya temuan dalam penelitian ini, sebaiknya gaya kepemimpinan yang ada di Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara disesuaikan dengan situasi dan kondisi yang ada pada saat ini

Berdasarkan penelitian diatas bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja yang akan berdampak pada kinerja karyawan, dan kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Setiap disiplin kerja

dan gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh perusahaan dapat memberikan dampak signifikan pada peningkatan kinerja karyawannya.

Berdasarkan survei pendahuluan, peneliti menemukan adanya ketidaktaatan terhadap tata tertib, ketentuan-ketentuan perusahaan yang memberikan disamping disiplin dan gaya kepemimpinan yang cukup tinggi. Kemudian timbul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga memengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Disiplin dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Mesin Industrial Di PT. PINDAD (Persero)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka masalah yang menjadi pokok permasalahannya adalah:

1. Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi MI di PT. PINDAD (Persero) Bandung.
2. Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi MI di PT. PINDAD (Persero) Bandung.
3. Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi MI di PT. PINDAD (Persero) Bandung.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka dapat ditetapkan maksud dan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi MI di PT. PINDAD (Persero) Bandung.
2. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi MI di PT. PINDAD (Persero) Bandung.
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi MI di PT. PINDAD (Persero) Bandung.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM lebih baik.

3. Bagi Almamater

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambahkan informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Untuk memperoleh data dan guna penyusunan skripsi penulis melakukan penelitian pada bidang pembuatan senjata yaitu PT. PINDAD (persero) yang berlokasi di Jl. Gatot Subroto No.517, Penelitian dilakukan pada tanggal 09 maret sampai dengan selesai.

