BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Setiap perusahaan perlu terus menerus meningkatkan kualitas sumber daya manusianya agar tercapai tujuan perusahaan. Terwujudnya tujuan tersebut sangat tergantung pada baik buruknya kinerja karyawanya. Karyawan yang berkinerja baik dapat bekerja sesuai dengan tugas yang diberikan, memahami hubungan antara pekerjaannya sendiri dan tanggung jawab orang lain, memahami tujuan perusahaan, dan dapat mengatasi kesulitan yang dihadapi dalam melaksanakan tugas.

Kinerja karyawan adalah pekerjaan yang diselesaikan oleh seseorang dalam waktu tertentu tergantung pada pekerjaan atau usaha orang dalam organisasi, kualitas tertentu atau prinsip-prinsip organisasi individu. Oleh karena itu, kinerja karyawan juga menentukan terwujudnya tujuan yang diharapkan perusahaan.

PT. Shawadath Cahaya Jaya Abadi perusahaan yang bergerak dibidang jasa *Maintenance Fixed Fire Pump, Portable Fire Pump, Fire Jeep dan Fire Truck, Performance Test, Installasi Fire System, Supplayer* dan konsultan.

Berikut data laporan persentase proyek PT. Sawadath Cahaya Jaya Abadi pada bulan September 2020 sampai Januari 2021. Seperti yang dapat peneliti sajikan dalam table berikut:

Tabel 1. 1

Tabel Hasil Persentase Proyek PT. Shawadath Cahaya Jaya Abadi

(Periode September 2020 – Januari 2021)

BULAN	NILAI KONTRAK	BIAYA PROYEK YANG KELUAR	PERSENTASE KEUNTUNGAN
SEPTEMBER 2020	Rp. 500.600.000	Rp. 400.000.000	25,15%
OKTOBER 2020	Rp. 800.000.000	Rp. 690.000.000	15,94%
NOVEMBER 2020	Rp. 795.000.000	Rp. 700.000.000	13,57%
DESEMBER 2020	Rp. 600.000.000	Rp. 550.000.000	9,09%
JANUARI 2021	Rp. 457.000.000	Rp. 420.000.000	8,80%

Berdasarkan data dari table 1.1 menunjukkan bahwa proyek yang berjalan pada bulan oktober 2020 sampai dengan januari 2021 mengalami penurunan, sehingga mempengaruhi kinerja karyawan

Tabel 1. 2

Hasil Pra Survey Kinerja Karyawan

PT. SHAWADATH CAHAYA JAYA ABADI DI JAKARTA

No	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1.	Saya mampu mengerjakan setiap tugas yang diberikan	18	2
2.	Saya mengerjakan tugas dengan baik	17	3
3.	Saya dapat menyelesaikan tugas tepat waktu	9	11
4.	Saya selalu bisa focus dalam menyelesaikan tugas tepat waktu	19	1

Sumber data : diolah peneliti 2021

Berdasarkan data hasil pra survey di atas mengenai kinerja karyawan, terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi penurunan kinerja pegawai. Masih banyak pegawai yang tidak menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu dan beberapa karyawan masih belum bisa melaksanakan tugasnya dengan optimal secara fokus.

PT. Shawadath Cahaya Jaya Abadi harus mampu meningkatkan kinerja karyawannya dengan baik. Untuk meningkatkan kinerja yang baik, perusahaan juga harus melihat beberapa faktor lain yang mampu mempengaruhi kinerja.

Tabel 1.3

Pra Survey Gaya Kpemimpinan

PT SHAWADATH CAHAYA JAYA ABADI DI JAKARTA

No	Pernyataan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Saya selalu diajak berpartisipasi oleh pemimpin dalam pengambilan keputusan	9	11
2	Terjalin komunikasi dua arah yang baik antara atasan dan bawahan	12	8
3	Atasan dan bawahan saling bertukar pikiran sehingga mendapat inspirasi	15	5
4	Atasan meningkatkan kepuasaan kerja kepada bawahan	16	4
5	Saling menghargai perbedaan pendapatan	17	3

Sumber data : diolah peneliti 2021

Berdasarkan data hasil pra survey yang dilakukan dengan 20 responden pegawai PT. Shawadath Cahaya Jaya Abadi mengenai gaya kepemimpinan. Pada PT Shawadath Cahaya Jaya Abadi diduga pemimpinya memiliki gaya kepemimpinan otokratis yaitu dimana pemimpin dapat sepenuhnya mengontrol penetapan kebijakan dan prosedur, menentukan tujuan yang ingin dicapai, serta mengarahkan dan mengawasi seluruh kegiatan tanpa keterlibatan bawahan. Kepemimpinan yang memiliki gaya kepemimpinan otokratis memiliki kekurangan membuat pekerja merasa terpaksa bekerja dan menurunkan semangat kerja, serta berpotensi mematikan pemikiran kreatif dan peluang inovasi yang akan berdampak pada kinerja pegawai.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Koesmowidjojo (2017-21) mendefinisikan beban kerja adalah proses penentuan pekerjaan sumber daya manusia, penggunaan, dan jumlah jam kerja yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam jangka waktu tertentu.

Tabel 1. 4

Pra Survey Beban Kerja

PT. SHAWADATH CAHAYA JAYA ABADI DI JAKARTA

No	Pernyataan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Perusahaan melakukan pemantauan dan pengendalian kondisi tidak aman ditempat kerja	12	8
2	Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan	13	7
3	Saya diberikan tanggung jawab sesuai dengan ruang lingkup yang ada	11	9
4	Saya mendapatkan alat bantu kerja yang memudahkan menyelesaikan pekerjaan	5	15
5	Saya mudah melakukan hambatan-hambatan yang ada dalam pekerjaan	16	4

Sumber data: diolah peneliti 2021

Berdasarkan data konsekuensi dari pra studi yang dipimpin dengan 20 responden pegawai PT. Shawadath Cahaya Jaya Abadi mengenai beban kerja. Terdapat lebih banyak karyawan yang memiliki pekerjaan setiap harinya yang perlu

diselesaikan. Banyak karyawan yang memiliki pekerjaan lebih banyak dari pekerjaan yang sudah ditetapkan. Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan kelelahan baik fisik maupun reaksi fisik, psikologis dan emosional, seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan lekas marah yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Menurut Pandi Afandi, Displin kerja (2016:1) adalah perintah atau peraturan yang dibuat oleh pengurus suatu organisasi, disetujui oleh direksi atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja, dan diketahui oleh Kementrian Tenaga Kerja, sehingga perilaku organisasi tunduk pada aturan dengan rasa senang yang diciptakandan dibentuk melalui proses dari rangkaian perilaku yang menunjukkan nilai ketaatan, kepatuhan, dan ketertiban.

Tabel 1. 5

Absensi Karyawan Tahun 2016-2020

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Absensi			Jumlah Absensi (Tahun)
			Tanpa keterangan	Ijin	Sakit	
2016	70	264	15	10	12	37
2017	69	264	17	13	16	46
2018	69	264	19	16	18	53
2019	67	264	21	18	20	59
2020	65	264	23	20	22	65

Sumber data : diolah peneliti 2021

Dari tabel absensi tersebut dapat di ketahui dari tahun 2016 ke tahun 2020 jumlah absensi karyawan yang mangkir mengalami peningkatan secara terus menerus.

Hasil penelitian menurut Kadek Ary Setiawan dan Ni Wayan Mujiati (2016) tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Bandung, bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan . meskipun pada penelitian yang dilakukan oleh Zea Rahmalita dan Rahajeng Cahyani (2018) , bahwa variabel Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh pada kinerja karyawan.

Hasil penelitian menurut Kevin J Pesik, Jantje L. Sepang, dan Jopie Rotinsulu (2019) Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap kinerja karyawan PT.Bank Sulutgo Manado, bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun pada penelitian Abdurrochman dan Andika (2021) bahwa disiplin kerja tidak berpengaru signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian menurut Patricia Runtuwen, Bernard Tewa, ChristoffeMintardjo (2016) Pengaruh Penempatan Kerja, Mutasi dan Beban Kerja Terhdap Kinerja karyawan PT. Bank Sulutgo Manado, bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun pada penelitian Intan Krisdayanti Sinaga, Agung Suryawan Wiranata dan Iwayan Gede Sedana Yoga (2020) bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan berdasarkan uraian di atas, maka penilitian tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Shawadath Cahaya Jaya Abadi di Jakarta** .

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap Disiplin Kerja pada PT. Sawadath Cahaya Jaya Abadi Di Jakarta?
2. Apakah Beban Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Disiplin Kerja pada PT. Shawadath Cahaya Jaya Abadi Di Jakarta?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Shawadath Cahaya Jaya Abadi Di Jakarta?
4. Apakah Beban Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Shawadath Cahaya Jaya Abadi Di Jakarta?
5. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Shawadath Cahaya Jaya Abadi Di Jakarta?
6. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja pada PT. Shawadath Cahaya Jaya Abadi Di Jakarta?

7. Apakah Beban Kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja pada PT. Shawadath Cahaya Jaya Abadi Di Jakarta?

C. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1) Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap Disiplin Kerja pada PT. Shawadath Cahaya Jaya Abadi Di Jakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Disiplin Kerja Pada PT. Shawadath Cahaya Jaya Abadi Di Jakarta.
3. Untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja pada PT. Shawadath Cahaya Jaya Abadi Di Jakarta.
4. Untuk mengetahui apakah Beban Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja pada PT. Shawadath Cahaya Jaya Abadi Di Jakarta.
5. Untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pada PT. Shawadath Cahaya Jaya Abadi Di Jakarta.

UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
YAYASAN ABDI KARYA

6. Untuk mengetahui apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui disiplin kerja pada PT. Shawadath Cahaya Jaya Abadi Di Jakarta.

7. Untuk mengetahui apakah Beban Kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui Disiplin Kerja pada PT. Shawadath Cahaya Jaya Abadi Di Jakarta.

2) Kegunaan Penelitian

a. Bagi Praktisi

Di harapkan penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti gaya kepemimpinan, beban kerja dan disiplin kerja dan juga sebagai pedoman dalam pemecahan masalah diperusahaan khususnya bidang Sumber Daya Manusia, serta dapat memberikan masukan dalam hal pemikiran, yang akan berguna untuk pembuatan keputusan dimasa sekarang atau masa yang akan datang.

b. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi perusahaan sebagai bahan pertimbangan mengenai gaya kepemimpinan, beban kerja dan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

c. Bagi peneliti

Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai salah satu contoh bentuk pengaplikasian dan pengimplementasian dari hasil studi selama

ini dalam kehidupan nyata khususnya di dunia bisnis. Pemeriksaan ini juga memberikan gambaran tentang peneliti tentang berbagai masalah yang terjadi mengenai manajemen Dan bagi peneliti berikutnya diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk melaksanakan penelitian lebih lanjut mengenai topik yang berkaitan.

UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
YAYASAN ABDI KARYA