

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kunci utama dalam sebuah organisasi adalah sumber daya manusia (SDM) karena manusia itulah yang menjadi faktor terpenting atas berhasil atau tidaknya organisasi tersebut melakukan misi dan tujuannya. Selain daripada itu, sumber daya manusia juga merupakan komponen vital bagi sebuah perusahaan dikarenakan sumber daya manusia sebagai pelaksana utama dalam aktivitas administratif dan operasional di sebuah organisasi/perusahaan.

Komponen lain di perusahaan seperti; modal, mesin, uang dan lainnya tidak akan bisa beroperasi dengan baik dan semestinya tanpa adanya intervensi atau campur tangan dari sumber daya manusia itu tersebut. Oleh sebab itu, pemeliharaan sumber daya manusia di sebuah organisasi/perusahaan memerankan peran penting bagi sebuah perusahaan untuk terciptanya efektif dan efisien dalam aktivitas di perusahaan, agar perusahaan mampu dalam mewujudkan tujuannya.

Dalam mengelola sumber daya manusia mempunyai tingkat kesulitan yang tinggi karena menghubungkan dengan faktor manusiawi yang didalamnya ditemukan kemampuan atau skill, dorongan atau motivasi, emosi dan mental yang keadaannya berbeda-beda pada setiap orang. Kenyataannya, ditemukan hambatan-hambatan dan kesukaran yang meningkat menjadi suatu permasalahan yang kompleks, seperti; menurunnya kapasitas produk, kurangnya prestasi kerja, rendahnya tingkat kedisiplinan, meningkatnya tekanan pekerjaan dan lain sebagainya.

Kendala-kendala seperti ini kerap kita temukan dalam suatu organisasi/perusahaan salah satunya pada PT. Yakjin Jaya Indonesia di Kabupaten

Sumedang. Berdasarkan data yang diperoleh dari PT. Yakjin Jaya Indonesia, dapat dilihat bahwa kedisiplinan karyawan pada tahun 2021 masih terhitung rendah. Hal ini ditunjukkan oleh beberapa faktor seperti tingkat kehadiran pegawai yang masih cukup rendah. Dibawah ini merupakan data kehadiran di PT. Yakjin Jaya Indonesia Kabupaten Sumedang tahun 2021.

Tabel 1.1 Rata-rata Persentase Kehadiran Karyawan

Di PT. Yakjin Jaya Indonesia

| Bulan | Jumlah Karyawan | Jumlah Absen | Persentase | Standar Krisis Absen |
|--------------|------------------------|---------------------|-------------------|-----------------------------|
| Januari | 3.001 | 70 | 2,33% | 5% |
| Februari | 3.001 | 55 | 1,83% | |
| Maret | 3.001 | 53 | 1,77% | |
| April | 3.001 | 64 | 2,13% | |
| Mei | 3.001 | 117 | 3,90% | |
| Juni | 3.001 | 74 | 2,47% | |
| Juli | 3.001 | 131 | 4,37% | |
| Agustus | 3.001 | 103 | 3,43% | |
| Oktober | 3.001 | 76 | 2,53% | |
| November | 3.001 | 67 | 2,23% | |
| Desember | 3.001 | 80 | 2,67% | |

Sumber : Departemen HRD PT. Yakjin Jaya Indonesia Kabupaten Sumedang

Dari tabel 1.1 menunjukkan bahwa tingkat kehadiran karyawan di PT. Yakjin Jaya Indonesia pada tahun 2021 hampir mencapai standar krisis perusahaan. Hal inilah

yang harus diperhatikan oleh perusahaan sebelum mencapai standar krisis, agar tidak terulang di masa yang akan datang.

Selain kehadiran pegawai yang rendah, pada tahun 2021 juga ditemukan adanya penyimpangan-penyimpangan seperti penundaan pelaksanaan tugas, keluar kantor pada saat jam kerja, kurangnya efisiensi dalam pemanfaatan sarana kantor akibatnya mempengaruhi rendahnya prestasi kerja pada tiap-tiap individu. Dibawah ini merupakan Data Penilaian Hasil Kinerja Karyawan PT. Yakjin Jaya Indonesia Kabupaten Sumedang tahun 2021 :

Tabel 1.2 Penilaian Hasil Kinerja Karyawan

PT. Yakjin Jaya Indonesia Kabupaten Sumedang tahun 2021

| Range Nilai | Klasifikasi Range Nilai | Keterangan | Jumlah Karyawan | Persentase |
|--------------------|--------------------------------|-------------------|------------------------|-------------------|
| 90-100 | A | Sangat Baik | 157 | 5,2% |
| 80-89 | B | Baik | 692 | 23,1% |
| 70-79 | C | Cukup Baik | 1660 | 55,3% |
| 60-69 | D | Kurang Baik | 492 | 16,4% |
| 0-59 | E | Tidak Baik | - | - |

Sumber : Departemen HRD PT. Yakjin Jaya Indonesia Kabupaten Sumedang

Jika dilihat pada tabel 1.2 secara umum, hasil kinerja karyawan PT. Yakjin Jaya Indonesia Kabupaten Sumedang dapat dikatakan cukup baik, tetapi masih ada karyawan yang kinerjanya menunjukkan hasil dibawah rata-rata atau standar. Hal itulah yang menggambarkan bagaimana tingkat kedisiplinan pada PT. Yakjin Jaya Indonesia pada tahun 2021 masih disebut rendah.

Hasil pengamatan yang telah dilakukan di PT. Yakjin Jaya Indonesia Kabupaten Sumedang dapat kita ketahui bahwa terdapat beberapa karyawan masih sedikit

menghargai waktu jam kerja mereka contohnya yaitu dengan mengobrol pada saat jam kerja. Hal ini sudah dirasa biasa oleh beberapa karyawan dengan alasan pekerjaan mereka telah selesai dan tidak ada pekerjaan yang dekat dengan *deadline*.

Oleh karena itu, dalam meningkatkan kembali disiplin karyawan PT. Yakjin Jaya Indonesia Kabupaten Sumedang yang perlu diperhatikan adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin dalam perusahaan tersebut. Bagaimana pemimpin tersebut mengimplementasikan gaya kepemimpinannya untuk menunjang kinerja karyawannya agar lebih baik.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk menganalisis gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh PT. Yakjin Jaya Indonesia Kabupaten Sumedang, oleh karena itu penelitian ini berjudul : **Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Disiplin Karyawan Di PT. Yakjin Jaya Indonesia Kabupaten Sumedang.**

1.2 Fokus Penelitian

Pembatasan masalah adalah upaya untuk mengidentifikasi pokok masalah penelitian yang telah dipelajari sehingga peneliti dapat menggali informasi yang lebih mendalam. Berdasarkan penjelasan diatas, maka peneliti fokus untuk membatasi permasalahan dalam penelitian ini yaitu : Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Disiplin Karyawan PT. Yakjin Jaya Indonesia Kabupaten Sumedang. Pokok penelitian ini yaitu hal-hal yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan terhadap disiplin karyawan di PT. Yakjin Jaya Indonesia Kabupaten Sumedang.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan yang telah diuraikan dalam latar belakang masalah diatas, maka yang menjadi pokok masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana gaya kepemimpinan di PT. Yakjin Jaya Indonesia Kabupaten Sumedang ?
2. Faktor-Faktor apa saja yang mempengaruhi disiplin karyawan di PT. Yakjin Jaya Sumedang ?
3. Strategi apa yang dapat digunakan dalam meningkatkan disiplin karyawan di PT. Yakjin Jaya Indonesia Kabupaten Sumedang ?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan terhadap disiplin karyawan di PT. Yakjin Jaya Indonesia Kabupaten Sumedang.

1.5 Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Dari segi teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk meningkatkan pengetahuan dan wawasan tentang bagaimana gaya kepemimpinan pada PT. Yakjin Jaya Indonesia Kabupaten Sumedang. Tidak hanya itu, penelitian ini diharapkan mampu menjadi pegangan atau pedoman pada penelitian-penelitian berikutnya.

2. Kegunaan Praktis

Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menjadi langkah konkret penerapan ilmu beralaskan teori yang selama ini didapat peneliti saat praktik dalam perusahaan. Sedangkan bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan tersebut untuk meningkatkan disiplin karyawan pada PT. Yakjin Jaya Indonesia di masa yang akan datang.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memahami dengan jelas urutan penelitian ini, maka penulis akan memaparkan sistematika penulisan dalam penelitian ini :

1. BAB I PENDAHULUAN yang terdiri dari; latar belakang penelitian, fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, sistematika penulisan, lokasi dan waktu penelitian.
2. BAB II TINJAUAN PUSTAKA yang terdiri dari; pengertian kepemimpinan, disiplin kerja, penelitian terdahulu dan kerangka berpikir
3. BAB III METODE PENELITIAN yang terdiri dari; pendekatan penelitian, subjek dan objek penelitian, informan kunci, teknik pengumpulan data, teknik analisis data dan teknik keabsahan data.
4. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN yang terdiri dari; objek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan.
5. BAB V PENUTUP yang terdiri dari; simpulan dan rekomendasi
6. DAFTAR PUSTAKA

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan 4 bulan terhitung mulai Maret 2022 sampai dengan Juni 2022 di PT. Yakjin Jaya Indonesia yang berlokasi di Jl. Raya Rancaekek KM.27, Kab. Sumedang Indonesia kode pos 45364 Jawa Barat-Indonesia.

Tabel 1.7 Waktu Penelitian

| NO | TANGGAL | DESKRIPSI KEGIATAN |
|-----------|---------------------------------|----------------------------|
| 1. | 01 Maret 2022 s/d 11 Maret 2022 | Penentuan Topik Penelitian |
| 2. | 14 Maret 2022 s/d 18 Maret 2022 | Mengurus izin penelitian |
| 3. | 21 Maret 2022 s/d 22 April 2022 | Pengumpulan Data |
| 4. | 25 April 2022 s/d 06 May 2022 | Pengolahan Data |
| 5. | 09 May 2022 s/d 10 June 2022 | Penyusunan Laporan |