

ABSTRAK

PT. Yakjin Jaya Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri. Permasalahan yang muncul dari gaya kepemimpinan yaitu kurang tegas dan seringkali kurang mendengarkan masukan sehingga berdampak pada kinerja karyawan. Kemudian untuk disiplin kerja yaitu karyawan yang kurang mematuhi peraturan yang berlaku di PT. Yakjin Jaya Indonesia. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan bagaimana gaya kepemimpinan di PT. Yakjin Jaya Indonesia, kemudian bagaimana disiplin kerja di PT. Yakjin Jaya Indonesia serta bagaimana dampak terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Yakjin Jaya Indonesia. Jenis penelitian yang digunakan ditinjau dari lokasi sumber datanya termasuk penelitian kasus dan penelitian lapangan (field research). Pendekatan penelitian ini menggunakan kualitatif deskriptif. Penelitian dilakukan pada PT. Yakjin Jaya Indonesia dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi dan dokumentasi.

Hasil penelitian menunjukkan: 1) Gaya kepemimpinan di PT. Yakjin Jaya Indonesia dilihat dari kriteria pemimpin yang sukses, Pemimpin belum mampu menampung semua aspirasi dari bawahan dan kurang tegas terhadap karyawannya yang sering melanggar aturan. Gaya kepemimpinan perlu lebih meningkatkan kemampuan dalam hal mengatur bawahan, memahami karakter dari setiap karyawannya dalam hal ketegasan, serta bermuamalah dengan lembut dan kasih sayang terhadap seluruh bawahannya. 2) Disiplin Kerja karyawan belum maksimal dalam mematuhi peraturan dan SOP yang berlaku, selalu diingatkan oleh pimpinan dalam hal kurang peduli terhadap lingkungan yang kotor dan seringnya datang bekerja terlambat atau tidak tepat waktu. Disiplin Kerja masih perlu untuk ditingkatkan lagi dalam hal menepati janji. Kurangnya kinerja karyawan yang ada di Perusahaan membuktikan bahwa beberapa karyawan kurang memenuhi dengan baik kewajiban atau tanggung jawab yang dilakukannya sebagai karyawan dengan dasar SOP yang berlaku. 3) Kinerja karyawan belum maksimal dan masih perlu ditingkatkan dari segi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, penekanan biaya, dan pengawasan terutama untuk karyawan yang memiliki tingkat kesadaran rendah terhadap tanggung jawab pekerjaan serta kemandirian karyawan yang sedikit banyak masih sangat bergantung kepada pimpinan.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja.

ABSTRACT

PT. Yakjin Jaya Indonesia is a company engaged in the industrial sector. The problems that arise from the leadership style are less assertive and often do not listen to input so that it has an impact on employee performance. Then for work discipline, namely employees who do not comply with the regulations that apply at PT. Yak Jin Jaya Indonesia. The main objective of this study is to describe how the leadership style at PT. Yakjin Jaya Indonesia, then how is the work discipline at PT. Yakjin Jaya Indonesia and what is the impact on improving employee performance at PT. Yak Jin Jaya Indonesia. The type of research used in terms of the location of the data source includes case research and field research. This research approach uses descriptive qualitative. Research conducted at PT. Yakjin Jaya Indonesia with data collection techniques in the form of interviews, observation and documentation.

The results showed: 1) Leadership style at PT. Yakjin Jaya Indonesia, seen from the criteria of a successful leader, the leader has not been able to accommodate all the aspirations of his subordinates and is not strict with his employees who often break the rules. The leadership style needs to further improve abilities in terms of managing subordinates, understanding the character of each employee in terms of assertiveness, and dealing with gentleness and affection towards all of his subordinates. 2) Work Discipline employees have not maximized in complying with applicable regulations and SOPs, leaders are always reminded in terms of not caring about a dirty environment and often coming to work late or not on time. Work Discipline still needs to be improved in terms of keeping promises. The lack of performance of employees in the Company proves that some employees do not properly fulfill their obligations or responsibilities as employees based on the applicable SOPs. 3) Employee performance is not optimal and still needs to be improved in terms of quality, quantity, timeliness, cost reduction, and supervision, especially for employees who have a low level of awareness of job responsibilities and the independence of employees who are more or less dependent on the leadership.

Keywords: Employee Performance, Work Discipline.