

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah modal utama untuk pencapaian visi dan misi organisasi. Menyadari pentingnya sumber daya manusia, bahkan dapat dikatakan sudah menjadi kebutuhan pokok bagi organisasi-organisasi sehingga semuanya berusaha membenahi diri melalui manajemen sumber daya manusia agar dapat hidup dan mampu menjawab tantangan zaman Rizal *et al.*, (2019). Sumber daya manusia yang efektif mendukung tercapainya tujuan organisasi. Apabila sumber daya manusia tidak dikelola dengan benar, maka kesuksesan organisasi sulit diwujudkan. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk mengelola karyawan di tempat kerja agar tercapai misi organisasi, dalam hal ini adalah perusahaan. Perusahaan yang menjalankan usaha di bidang perindustrian dan perdagangan memerlukan kedisiplinan kerja yang tinggi dari karyawan. Disiplin kerja merupakan bagian yang sangat penting dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, karena itu disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya pemborosan dalam pekerjaan Arif (2020). Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugastugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, serta terwujudnya suatu tujuan bagi perusahaan, karyawan, dan masyarakat Hasibuan, (2021). Semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi pula prestasi pencapaiannya. Dengan kata lain, disiplin akan membawa keberuntungan kedua belah pihak baik perusahaan maupun karyawan itu sendiri.

PT Fuji Seimitsu Indonesia adalah perusahaan yang berasal dari Jepang, Perusahaan Fuji Seimitsu Indonesia sudah lebih dari 50 tahun berdirinya, saat ini sudah menjadi produk mur pengunci terbaik yang digunakan diberbagai bidang industry mulai dari struktur baja seperti rel kreta api dan jembatan

sudah ditetapkan sebagai mut anti-longgar yang terus berkembang dalam hal daya tahan, ketahanan terhadap getaran dan sebagai kinerja pengunci yang terbaik. PT Fuji Seimitsu Indonesia ini telah berkontribusi di otomotif.

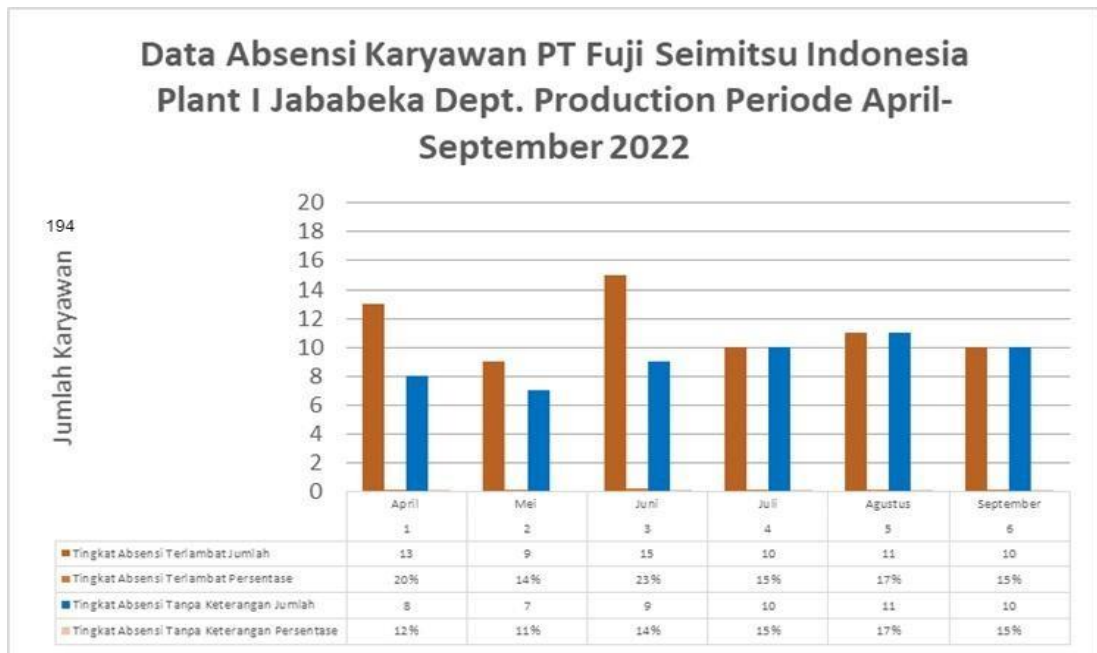
Gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang dilakukan dengan memotivasi dan memberdayakan orang-orang yang menjadi tanggung jawab untuk bekerja sama mewujudkan visi perusahaan. Kepemimpinan transformasional menjadi hal yang penting dalam manajemen. Fungsi manajemen terdiri dari empat aspek yaitu *planning* (perencanaan), *Organizing* (organisasi), *leading* (kepemimpinan), *controlling* (pengawasan) seorang pemimpin akan menjadi pedoman perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian yang terarah. Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai dengan tingkat kematangan karyawan Piyu, (2020).

Seorang pemimpin dikenal sebagai tokoh teladan yang akan di contoh dan diteladani bawahannya. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika dia sendiri kurang disiplin. Hal ini yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar bawahannya pun mempunyai disiplin yang baik pula Hasibuan, (2021). Seorang pimpinan harus mempunyai kapasitas untuk membaca situasi yang dihadapi dan menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai dengan situasi dan kondisi suatu organisasi Rosalina & Wati, (2020). Dalam suatu perusahaan, gaya kepemimpinan yang tepat sangat diperlukan untuk mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja karyawan. Keberhasilan organisasi disamping dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan juga dipengaruhi oleh budaya kerja organisasi tersebut, dimana budaya kerja organisasi dikembangkan sebagai acuan atau cara dalam menghadapi berbagai masalah yang dihadapi baik yang bersumber dari lingkungan internal maupun lingkungan eksternal Najib, (2018). Budaya kerja saat ini menjadi isu besar di berbagai jenis organisasi, baik perusahaan maupun lembaga pemerintahan yang ingin terus hidup berkembang. Seiring dengan adanya industri yang menuntut perubahan budaya pada sumber daya manusia yang ada. Sumber daya manusia itu sendiri dapat tercipta dengan

baik apabila didukung dengan budaya kerja yang baik pula, dimana setiap individu mampu memberikan dampak positif pada organisasi dimana ia bekerja.

Hasibuan, (2021). Kompensasi dapat terjadi tanpa ada kaitan dengan prestasi seperti upah atau gaji. Hal ini diharapkan dapat membentuk hubungan baik antara para karyawan dan perusahaan. Para karyawan akan berpikir bahwa perusahaan tempat mereka bekerja tidak hanya memikirkan kelangsungan hidup perusahaan namun juga kelangsungan dan kesejahteraan hidup para karyawan. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi salah satu langkah awal yang harus dilakukan yaitu menyejahterakan dan menjamin keselamatan kerja karyawan. Semakin karyawan merasa diakui dan terpenuhi hak-hak dalam suatu perusahaan akan semakin besar pula karyawan tersebut bekerja maksimal sesuai yang diharapkan perusahaan.

Dalam hal ini, peneliti melakukan penelitian di salah satu perusahaan yang berada di Kawasan Industri Jababeka Tahap II yaitu PT Fuji Seimitsu Indonesia. Karena peneliti menemukan hal menarik untuk diteliti yaitu tentang kedisiplinan kerja karyawan. PT Fuji Seimitsu Indonesia merupakan sebuah perusahaan jepang yang bergerak di bidang otomotif dengan item produksi berupa U-nut dan *cold heading*. Dengan kantor pusat di Kawasan Industri Jababeka Tahap II dan factory II berada di Kawasan Industri Jababeka Tahap V , Pasirsari, Cikarang Selatan, Kab. Bekasi, Jawa Barat. Berdiri pada bulan Mei 2000 dan mulai beroperasi pada bulan Januari 2001. Tujuan pemasaran yaitu produsen roda 2, roda 3 produsen tingkat 1 roda 4, dan industri lainnya.



Gambar 1. 1 Data Absensi Karyawan

Sumber Dari : Bagian Personalia PT. Fuji Seimitsu Indonesia Plant I Jababeka

Dari gambar 1.1, dapat disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan PT Fuji Seimitsu Indonesia plant I departemen *production* masih rendah. Tingginya persentase keterlambatan karyawan dan ketidakhadiran karyawan. Persentase tertinggi keterlambatan karyawan ada di bulan Juni dengan persentase 23% yang ketidakhadiran atau tanpa keterangan ada di bulan Agustus. Batas persentase ketidakhadiran tanpa keterangan yaitu 10%, kemudian untuk keterlambatan persentase minimumnya 5% dan maksimal 10%. Dari persentase absensi karyawan di atas terlihat kurangnya kesadaran disiplin kerja pada karyawan PT. Fuji Seimitsu Indonesia Plant I Jababeka Departemen Production.

Keterlambatan saat jam kerja sudah menjadi hal yang biasa karena kurang tegasnya pimpinan dalam memberikan teguran atau hukuman. Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik bawahan agar menaati semua peraturan yang ada. Permasalahan lain yang ikut mempengaruhi rendahnya kedisiplinan karyawan diantaranya, kurangnya penerapan gaya

kepemimpinan transformasional dari seorang pimpinan. Berdasarkan pengamatan dan juga wawancara dengan beberapa karyawan PT Fuji Seimitsu Indonesia Plant I departemen production terindikasi bahwa, pimpinan dirasa kurang melakukan pendekatan secara langsung kepada bawahan dan kurang berhasil menggerakkan bawahannya agar bekerja secara optimal. Misalkan jika karyawan mengalami kesulitan dan hambatan dalam mengerjakan tugas, pimpinan enggan turun tangan langsung untuk memberikan arahan kepada bawahannya. Pimpinan cenderung membiarkan bawahan tersebut mengatasi dan menyelesaikan permasalahan yang mereka hadapi saat bekerja.

Dari uraian latar belakang masalah diatas, maka penulis akan melakukan penelitian untuk mengkaji secara lebih dalam mengenai **“Pengaruh Gaya Kepemimpin Transformasional Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Departemen Produksi Karyawan PT. Fuji Seimitsu Indonesia Plan I Jababeka”**.

1.2 Rumusan Masalah

Sumber daya manusia menjadi salah satu kebutuhan pokok dalam pencapaian visi misi organisasi. Apabila sumber daya manusia dikelola dengan baik, maka kesuksesan organisasi akan mudah terwujud. Dalam dunia kerja kedisiplinan menjadi hal penting dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia. Semakin tinggi disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerjanya. Jika dilihat dari tabel persentase tingkat absensi karyawan yang didukung dengan laporan hasil produksi PT Fuji Seimitsu Indonesia Plant I Jababeka Departemen produksi dalam kurun waktu 6 bulan terakhir, terlihat kurangnya penegakan disiplin kerja. Hal yang mempengaruhi kondisi tersebut adalah gaya kepemimpinan transformasional dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening karyawan . Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1 Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT Fuji Seimetsu Indonesia?
- 2 Apakah terdapat pengaruh kedisiplinan karyawan terhadap kinerja karyawan PT Fuji Seimetsu Indonesia?
- 3 Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Fuji Seimetsu Indonesia?
- 4 Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi PT Fuji Seimetsu Indonesia?
- 5 Apakah terdapat pengaruh kedisiplinan karyawan terhadap komitmen organisasi PT Fuji Seimitsu Indonesia?
- 6 Apakah komitmen organisasi memediasi gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan?
- 7 Apakah komitmen organisasi memediasi kedisiplinan kerja dan kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah ini adalah sebagai berikut ditetapkan di atas maka tujuan penelitian:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT Fuji Seimitsu Indonesia?
2. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan karyawan terhadap kinerja karyawan PT Fuji Seimitsu Indonesia?
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Fuji Seimitsu Indonesia?
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi PT Fuji Seimitsu Indonesia?
5. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan karyawan terhadap komitmen organisasi PT Fuji Seimitsu Indonesia?
6. Untuk mengetahui komitmen organisasi memediasi gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan PT Fuji Seimitsu Indonesia?

7. Untuk mengetahui Komitmen Organisasi memediasi Kedisiplinan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Fuji Seimitsu Indonesia?

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai kalangan.

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan di bidang motivasi kerja, pelatihan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan juga dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti yang akan melakukan penelitian di bidang ilmu ekonomi khususnya yang berkaitan dengan motivasi kerja, pelatihan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

2. Manfaat praktis

Manfaat – manfaat praktis yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi penulis

Dapat menambah pengetahuan terkait tema yang diangkat sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh saat kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya

- b. Bagi perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga kepada perusahaan dalam pemberdayaan Sumber Daya Manusia.

1.5 Sistematika Penulisan

Permasalahan dalam penelitian ini cukup kompleks, untuk itu peneliti menggunakan sistematika penulisan yang sudah diterapkan oleh Program Studi Manajemen Universitas Pelita Bangsa yang bertujuan untuk mempermudah pembaca memahami penelitian ini, sehingga dapat diuraikan sebagai berikut :

BAB I Pendahuluan

Di dalam bab ini memaparkan tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan penelitian ini.

BAB II Tinjauan Pustaka

Pada bab ini peneliti akan memaparkan mengenai landasan teori, penelitian terdahulu dan hipotesis serta model penelitian.

BAB III Metode Penelitian

Di dalam bab ini yaitu pembahasan tentang metode penelitian yang digunakan meliputi jenis dan desain penelitian, defenisi operasional dan pengukuran variabel, populasi dan sampel, jenis, sumber dan metode pengumpulan data serta metode analisis yang digunakan.

BAB IV Analisa Data dan Pembahasan

Merupakan bab yang membahas mengenai hasil penelitian dan pembahasan dimana didalamnya dijelaskan mengenai karakteristik responden, pengujian data, deskripsi variable penelitian, analisis data penelitian, pembahasan dan implikasi manajerial.

BAB V Kesimpulan dan Saran

Di dalam merupakan bagian akhir sebagai penutup skripsi yang berisi pemaparan kesimpulan dan hasil penelitian yang dilakukan dan telah dibahas pada bab sebelumnya.