

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Penilaian kinerja (*performance appraisal*), juga disebut tinjauan kinerja, evaluasi kinerja, atau penilaian karyawan, adalah upaya menilai prestasi dengan tujuan meningkatkan produktivitas karyawan maupun perusahaan. Penilaian kinerja biasanya merupakan proses tahunan di mana kinerja dan produktivitas karyawan dievaluasi dengan serangkaian standar yang telah ditentukan. Penilaian kinerja sangat penting, tidak hanya karena merupakan faktor penentu kenaikan dan promosi upah karyawan tetapi juga karena dapat mengevaluasi keterampilan, kekuatan, dan kekurangan karyawan secara akurat. Penilaian kinerja dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan perbaikan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja melalui *feedback* yang diberikan oleh perusahaan. Hasil dari penilaian kinerja nantinya dapat digunakan sebagai informasi dalam menentukan kompensasi secara layak sehingga karyawan dapat termotivasi. Hasil dari penilaian kinerja tersebut tentunya dapat digunakan untuk menentukan program pelatihan dan pengembangan yang lebih efektif bagi karyawan.

Melalui penilaian kinerja, atasan akan mengetahui apa yang menyebabkan terjadinya kinerja yang buruk oleh karyawan, sehingga atasan dapat membantu mengatasinya. Dengan melakukan *feedback* pada hasil kinerja yang telah diselesaikan karyawan, data yang diperoleh dapat menjadi informasi sejauh mana fungsi sumber daya manusia berjalan baik atau buruk. Dengan adanya penilaian kinerja pada sebuah perusahaan, maka semua pihak yang terlibat akan merasakan manfaatnya. Bagi orang yang berkecimpung di dalam sebuah manajemen sumber daya manusia (sebut saja HR dan Manajer) tentu saja keberadaan dari penilaian ini sangat penting.

Berikut ini beberapa manfaat penilaian bagi perusahaan: Adanya komunikasi yang efektif tentang tujuan perusahaan. Dapat meningkatkan rasa kebersamaan. Mengembangkan kemampuan, keterampilan dan kemauan para karyawan dalam bekerja. Dapat meningkatkan pandangan secara luas mengenai tugas para karyawannya. Dapat meningkatkan pencapaian tujuan perusahaan. Tidak hanya bagi perusahaan, HR dan manajer, penilaian kinerja juga bermanfaat bagi karyawan. Berikut beberapa manfaat penilaian bagi perusahaan: Karyawan dapat termotivasi untuk lebih baik lagi. Dapat meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan dapat mengetahui kelebihan dan kelemahannya serta memperbaiki kelemahan dan meningkatkan kelebihan. Dapat mengetahui standard hasil yang ditetapkan. Terjadinya komunikasi yang baik antara atasan dengan karyawannya. Dapat berdiskusi mengenai masalah pekerjaan dan cara atasan dalam mengatasinya.

Terjalin hubungan baik antara karyawan dengan atasan. Karyawan dapat melihat lebih jelas konteks pekerjaannya. Penilaian kinerja yang dilakukan dengan benar memiliki dampak positif pada keberhasilan perusahaan. Agar penilaian kinerja dapat dilakukan dengan baik, sebaiknya perusahaan menerapkan *software performance* yang dapat membantu proses evaluasi berjalan secara lebih efisien sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan di masa depan. Manfaat penilaian kinerja dapat Anda temukan melalui aplikasi manajemen kinerja. MY Scorecard. Dengan fitur-fitur yang lengkap tentunya akan membantu proses evaluasi kinerja tim Anda. MY Scorecard yang dilengkapi dengan fitur Sistem Penilaian Menyeluruh (360°), dengan fitur ini perusahaan dapat memberikan umpan balik dan penilaian pada karyawan, sehingga dapat meningkatkan komunikasi dan transparansi terhadap kinerja karyawan. MY Scorecard dilengkapi pula dengan fitur untuk memberikan penilaian terhadap tugas pribadi saat karyawan *submit* tugas. Fitur tersebut tentu membantu karyawan dan atasan untuk menyeimbangkan ekspektasi dari kedua pihak.

<https://my-scorecard.com/blog/pentingnya-penilaian-kinerja-untuk-karyawan-dan-perusahaan.html>

Manajemen kinerja (khususnya evaluasi kinerja) dimulai di Cina tahun 2000 Sebelum Masehi. Hal itu dilakukan dalam rangka merekrut karyawan (pegawai) administrasi kerajaan yang akan melaksanakan tugasnya sebagai abdi negara yang memenuhi pengetahuan, keterampilan, dan sifat personalitas tertentu. Para calon pegawai kerajaan harus lebih dahulu dievaluasi melalui ujian pelayanan publik yang meliputi kemampuan berhitung, menulis, serta membaca huruf Cina dan kesenian. Pada tahun 1887 di Amerika Serikat telah dilakukan evaluasi kinerja secara formal oleh Federal Civil Services Commission dalam bentuk merit rating system, untuk menilai mutu pegawai lembaga pemerintah federal. Pada tahun 1914 Fredrick Winslow Taylor, pencetus scientific management memperkenalkan evaluasi kinerja, yang waktu itu belum begitu berkembang, karena hanya beberapa perusahaan besar dan organisasi tentara yang melaksanakan dan evaluasi kinerja pada waktu itu hanya fokus pada sifat pribadi dan personalitas karyawan, dan kurang memperhatikan prestasi kerja karyawan dalam mencapai tujuan atau perilaku kerja karyawan. Pada abad ke 19 di Inggris sudah dibentuk Royal Commission yang bertugas mengevaluasi layanan publik.

Akan tetapi evaluasi hanya merupakan aktivitas administrasi, belum merupakan cabang ilmu pengetahuan yang mandiri. Pada tahun 1957 Douglas Mc Gregor pencetus Teory X dan Teory Y, menerapkan teori Peter Drucker mengenai Management By Objective (MBO) dalam evaluasi kinerja yang kemudian merubah konsepsi evaluasi kinerja. Perusahaan General Elektrik merupakan perusahaan pertama yang menerapkan konsep evaluasi kinerja Mc Gregor. Perusahaan ini kemudian mengadakan studi ilmiah mengenai evaluasi kinerja. mal pada tahun 2000-an untuk menilai para karyawan dan manajernya.

Di Indonesia evaluasi kinerja sudah dilakukan sejak zaman penjajahan Belanda. Pegawai negeri pada zaman penjajahan Belanda dievaluasi untuk menentukan kesetiaan dan kedisiplinannya. Begitu juga pada perusahaan-perusahaan Belanda pada masa penjajahan, evaluasi kinerja dilakukan sebagai bagian dari supervisi kerja. Pada masa awal kemerdekaan 1945-1950 pemerintah belum melakukan evaluasi kinerja, karena disibukan oleh upaya mempertahankan kemerdekaan, dan yang baru ada waktu itu adalah Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1952 tentang Daftar Pernyataan Kecakapan Pegawai Negeri. Kemudian pada masa pemerintahan Orde Baru pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil yang mengatur tentang sistem evaluasi kinerja pegawai yang disebut dengan istilah Daftar Penilaian Pekerjaan Pegawai (DP3). <https://idr.uinantasari.ac.id/5011/1/Manajemen%20dan%20Evaluasi%20Kinerja.pdf>

Menurut Fahmi yang dikemukakan dalam penelitian Hariyanto *et all* (2021) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode. Kinerja karyawan yang terjadi pada suatu perusahaan memiliki dampak yang positif ataupun negatif dalam keberlangsungan suatu perusahaan. Jika kinerja karyawan dalam suatu perusahaan baik akan dapat memaksimalkan produktivitas perusahaan, pencapaian target perusahaan, peningkatan nilai perusahaan serta tercapainya tujuan perusahaan. Akan tetapi, jika kinerja karyawan tidak baik akan pula berdampak pada perusahaan seperti terhambatnya produktivitas perusahaan, terhambatnya sistem komunikasi dalam perusahaan yang mengakibatkan koordinasi tidak berjalan dengan baik serta terhambatnya pencapaian tujuan perusahaan.

CV. Berkah Niaga merupakan salah satu perusahaan anak cabang perusahaan dari *Uniliver*. CV. Berkah Niaga bergerak dibidang distributor, produk perusahaan *Uniliver* yang bergerak dibidang penjualan FMCG yakni *Fast Moving Consumer Goods*. CV. Berkah Niaga yang beralamat di JL. Lintas Tengah, Desa Bumi Raya. Kecamatan. Abung Selatan. Kabupaten Lampung Utara adalah perusahaan yang bergerak di bidang penjualan produk kosmetik, sabun mandi, sampo dan masih banyak produk lainnya seperti kebutuhan kebersihan badan. CV. Berkah Niaga memiliki karyawan berjumlah 39 orang karyawan. Perusahaan CV. Berkah Niaga dalam menjalankan usahanya agar tetap dapat bersaing dan produktif melakukan evaluasi terhadap kinerja para karyawan setiap tahunnya, dengan membuat penilaian menurut standar dari perusahaan. Berikut penilaian kriteria kerja karyawan di CV. Berkah Niaga:

Tabel 1.1
Kriteria Penilaian Kinerja Karyawan

Rentang Nilai	Kriteria Penilaian Kinerja Karyawan
< 50	Penilaian kinerja dalam kategori buruk
51-60	Penilaian kinerja dalam kategori kurang
61-75	Penilaian kinerja dalam kategori cukup
76-90	Penilaian kinerja dalam kategori baik
91-100	Penilaian kinerja dalam kategori sangat baik

Sumber: Data CV. Berkah Niaga 2022

Berdasarkan data pencapaian penilaian kinerja, target pencapaian kinerja karyawan sesuai yang diatur oleh perusahaan CV. Berkah Niaga adalah dengan rentang nilai <50 sampai 100. Tabel 1.2 dibawah merupakan data rekapitulasi berdasarkan pencapaian penilaian kinerja karyawan CV. Berkah Niaga 2019 sampai 2021 :

Tabel 1.2
Rekapitulasi Data Karyawan Berdasarkan Pencapaian Penilaian Kerja

Tahun	<50	51-60	61-75	76-90	91 – 100
2019	-	-	2	1	39
2020	-	2	1	3	36
2021	1	3	4	2	29

Sumber: Data CV. Berkah Niaga Kota Bumi

Berdasarkan tabel 1.2 yaitu rekapitulasi karyawan berdasarkan pencapaian penilaian kinerja, bahwa pada tahun 2019 terdapat 2 karyawan berada pada rentang nilai 61-75, pada tahun 2020 terdapat 2 karyawan yang berada pada rentang nilai 51-60 dan untuk tahun 2021 ada karyawan yang berada pada nilai dibawah standar perusahaan yaitu dibawah <50.

Berdasarkan observasi awal yang telah dilakukan peneliti dengan kepala gudang dan karyawan di CV. Berkah Niaga penurunan kinerja yang terjadi karena masih adanya sikap indisipliner dari diri karyawan seperti kurang mematuhi jam kerja maupun jam pulang kerja, didapati karyawan sedang bermain games atau bermain handphone pada saat jam kerja serta adanya pengangkatan pemimpin baru dengan membawa gaya kepemimpinan yang kurang baik seperti membedakan perlakuan terhadap karyawan yang mempunyai kedekatan kekeluargaan, sistem imbalan yang dianggap tidak adil menurut persepsi karyawan dengan begitu menimbulkan sikap apatis dalam bekerja karena tidak memberikan harapan lebih baik di masa depan. Jika hal ini terus terjadi akan berdampak negatif terhadap perusahaan dan hasil kerja karyawan akan menurun dan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan CV. Berkah Niaga.

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya dimiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Menurut Pratama & Wardani, Septyarini *et all* (2021) Kinerja merupakan hasil kerja yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan mampu memberikan kontribusi pada ekonomi.

CV. Berkah Niaga mengharapkan karyawan dapat datang tepat waktu serta dapat bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai prosedur yang telah ditetapkan oleh CV. Berkah Niaga. Hasil wawancara yang dilakukan peneliti secara langsung terhadap CV. Berkah niaga dimana adanya beberapa masalah yang ditemukan yakni dimana Jumlah pekerjaan dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan yang diberikan diluar kapasitas karyawan sehingga adanya pekerjaan yang tidak dapat terealisasi dan dengan kapasitas jumlah pekerjaan yang meningkat membuat karyawan merasakan kesulitan dalam menyelesaikan ppekerjaannya. Kualitas, pekerjaan diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan serta kemampuan karyawan dimana kualitas pekerjaan yang dilakukan karyawan terkadang belum memenuhi standar yang ditetapkan perusahaan dan karyawan belum menunjukkan kemampuannya maksimalnya dalam bekerja.

Ketepatan waktu, merupakan tingkatan aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu ditetapkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain, akan tetapi masih adanya beberapa karyawan yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan seringnya menunda-nunda pekerjaan sehingga pekerjaan terselesaikan dihari berikutnya. Kehadiran, suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan, dimana masih adanya sebagian karyawan yang datang terlambat dengan alasan yang tidak jelas, serta karyawan sering meninggalkan tempat kerja sebelum waktu kerja selesai. Kemampuan kerja sama, kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal maupun horizontal sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik karyawan dapat diandalkan, dimana kerja sama karyawan masih kurang, masih adanya beberapa karyawan yang salah

tanggap akan tugas yang harus diselesaikan sehingga memicu missskomunikasi antar karyawan. Dengan adanya beberapa masalah yang terjadi tentunya akan memberikan dampak yang buruk terhadap perusahaan, pihak pimpinan seharusnya perlu lebih memperhatikan faktor-faktor masalah yang terjadi dalam suatu perusahaan yang dipimpinnnya agar dapat menghindari hal-hal yang dapat merugikan pihak perusahaan CV. Berkah Niaga.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yakni meliputi motivasi, budaya organisasi namun dalam hal ini peneliti menggunakan variabel Disiplin kerja. Veitzal dan Rivai dalam Taaroreh dkk (2022) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Menurut hasil wawancara di CV. Berkah Niaga Kota Bumi, karyawan yang diinginkan perusahaan diharapkan mampu menghadapi permasalahan yang berhubungan dengan peraturan-peraturan pada CV. Berkah Niaga Kota Bumi Namun berdasarkan kenyataannya masih ada karyawan yang melakukan pelanggaran-pelanggaran aturan kedisiplinan yang sudah ditetapkan oleh CV. Berkah Niaga Kota Bumi, yaitu masih adanya karyawan yang tidak datang kerja dengan alasan yang tidak jelas, masih ada karyawan yang telat hadir ditempat kerja, tingginya tingkat absensi, meskipun atasan sudah banyak memberikan teguran, sanksi, bahkan ada pemecatan kepada karyawan, hal ini diduga dapat disebabkan karena adanya kurang kesadaran dari karyawan maupun kurangnya disiplin kerja yang ada pada karyawan di CV. Berkah Niaga Kota Bumi. Adapun beberapa masalah dalam perusahaan yang ditarik menurut indikator disiplin kerja pada CV. Berkah Niaga Kota Bumi. yaitu Tujuan dan Kemampuan, ikut

mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan dalam hal ini dimana sebagian karyawan masih belum memahami tujuan pekerjaan yang mereka lakukan serta masih adanya sebagian karyawan yang belum menunjukkan kemampuannya dalam bekerja baik secara individual maupun secara team.

Teladan Pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahanpun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin dimana pemimpin masih sering terlambat datang ditempat bekerja dan seringnya meninggalkan tempat kerja disaat jam kerja berlangsung, sehingga sebagian karyawan melakukan pelanggaran hal serupa.

Balas Jasa, (gaji) dan kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/ pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula dimana masih adanya sebagian karyawan yang mengeluhkan dengan gaji yang diterima tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan sehingga membuat karyawan bermalas-malasan dalam melakukan pekerjaannya.

Keadilan mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya dimana dalam hal ini sebagian karyawan yang mengeluhkan dengan keadilan yang diberlakukan diperusahaan, hal ini disebabkan atas adanya perlakuan berbeda (Nepotisme) terhadap karyawan yang memiliki kedekatan kekeluargaan sehingga perbedaan sikap pimpinan terhadap karyawan tidak sama, baik bagi karyawan yang menerima sanksi

atas kesalahan yang dilakukan. Sanksi Hukuman, berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, akan tetapi sanksi hukuman yang diberikan oleh pihak perusahaan terkadang tidak sesuai dengan kesalahan yang dilakukan, sehingga hal ini cenderung membuat karyawan merasa tidak nyaman selama melakukan pekerjaan yang diberikan. sikap, dan perilaku indiscipliner karyawan akan berkurang. Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indiscipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan didalam perusahaan tetapi dimana masih adanya karyawan yang mengeluhkan dengan sikap pimpinan yang dirasa kurang tegas dalam memberikan sanksi terhadap bawahannya terutama untuk karyawan yang masih ada kedekatan dengan pimpinan sehingga membuat sebagian karyawan mengeluhkan dengan sikap pimpinannya. Jika hal ini terus terjadi akan memberikan dampak yang negatif terhadap perusahaan, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor permasalahan yang terjadi diperusahaan guna menghindari hal-hal yang tidak diharapkan oleh CV. Berkah Niaga Kota Bumi. Berikut data absensi karyawan CV. Berkah Niaga pada tahun 2022

Tabel 1.3
Rekapitulasi Presensi Karyawan CV. Berkah Niaga Kota Bumi 2021

Bulan	Jumlah karyawan	Jumlah Hari Kerja	Total Hari Kerja	Izin	Tampa Keterangan	Jumlah Absensi	Presentase (%)
Januari	39	22	858	9	7	16	0.18%
Februari	39	24	936	5	10	15	0.16%
Maret	39	22	858	8	9	17	0.19%
April	39	23	897	10	7	17	0.18%
Mei	39	21	819	9	4	13	0.15%
Juni	39	22	858	7	5	12	0.13%
Juli	39	24	936	10	7	17	0.18%
Agustus	39	22	858	7	9	16	0.18%
September	39	25	975	11	8	19	0.19%
Oktober	39	26	1014	9	7	16	0.15%
November	39	23	897	10	5	15	0.16%
Desember	39	25	975	9	11	20	0.20%
Jumlah							2.05%
Rata-rata							0.17%

Sumber: Cv. Berkah Niaga 2022

Data Tabel 1.3 menunjukkan persentase absensi karyawan selama satu tahun dengan persentase absensi tertinggi terjadi pada bulan desember yaitu sebesar 0,20% dan persentase terendah terjadi pada bulan Juni yaitu sebesar 0,13%. Tingkat absensi selama setahun sebesar 2,05% dan rata-rata tingkat persentase absensi satu tahun terakhir adalah 0,17% perbulan. Tingkat absensi ini dalam kategori tinggi karena masih diatas standar yang telah ditetapkan oleh CV. Berkah Niaga yaitu sebesar 2% selama satu tahun. CV. Berkah Niaga Kota Bumi yang berpedoman pada peraturan perusahaan menetapkan batas absensi maksimal 8 hari. Hasil wawancara dari data absensi karyawan CV. Berkah Niaga Kota Bumi tersebut, masih terdapat karyawan yang melakukan absensi lebih dari 8 hari. Hal itu dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut, apabila tingkat absensi tinggi maka kinerja karyawan tidak maksimal dan sebaliknya. Absensi yang juga merupakan bukti kehadiran karyawan mencerminkan ketepatan waktu karyawan dalam melaksanakan peraturan instansi maupun ketepatan dalam

menyelesaikan tugas. Komitmen karyawan diuji dalam tanggung jawabnya menyelesaikan tugas tersebut dan pada akhirnya dinilai berdasarkan kuantitas serta kualitas dari hasil pencapaian tugas setiap karyawan. Disiplin kerja dalam pelaksanaannya harus senantiasa dipantau, diawasi dan hal tersebut seharusnya menjadi perilaku yang baku setiap karyawan dalam suatu perusahaan khususnya untuk meningkatkan kinerja Thamrin dkk (2021) Gaya kepemimpinan merupakan “ Norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Seorang pemimpin dapat dikatakan baik apabila dapat membuat karyawannya mengikuti apa yang diarahkannya demi tujuan perusahaan.

Hasil wawancara yang dilakukan terhadap beberapa karyawan CV. Berkah Niaga Gaya kepemimpinan yang terjadi pada perusahaan berdasarkan indikator yaitu sifat pimpinan dalam memimpin kurang memiliki sifat empati kepada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam bekerja seperti karyawan dituntut untuk bisa bekerja dalam segala peran didalam perusahaan tanpa adanya pengarahan ataupun pelatihan dari pimpinan, kebiasaan pemimpin yang sangat berlebihan dalam berfikir tentang kemampuan mereka yang dapat mengontrol keadaan dan merendahkan peran perubahan keadaan serta kurang menghargai pendapat atau ide dari karyawannya. Watak dan kepribadian yang terpuji agar bawahan maupun orang yang berada di luar organisasi mempercayainya, seorang pemimpin harus mempunyai watak dan kepribadian yang terpuji, tetapi yang terjadi masih adanya beberapa karyawan yang mengeluhkan dengan sifat atau sikap pimpinan yang kurang empati terhadap bawahannya terutama dalam menaungi bawahannya belum terlihat efektif dan belum mampu memberikan arahan dalam bekerja secara langsung terhadap bawahannya serta adanya beberapa karyawan yang mengeluhkan dengan watak pemimpin yang memiliki ambisi tinggi dalam capaian target pekerjaan yang diberikan tanpa

memberikan toleransi terhadap bawahannya, sehingga pimpinan memberikan tuntutan pekerjaan yang diluar kemampuan bawahannya.

Keinginan melayani bawahan seorang pemimpin harus percaya pada bawahan ia mendengarkan pendapat bawahan dan berkeinginan untuk membantu mereka agar dapat menimbulkan dan mengembangkan keterampilan mereka agar karir mereka meningkat, dimana masih adanya karyawan yang mengeluhkan sifat pimpinan dalam yang susah untuk ditemui untuk menyampaikan keluhan setiap permasalahan yang terjadi serta pimpinan tidak pernah mendengarkan pendapat bawahannya sehingga hal ini membuat karyawannya merasakan kesulitan dalam bekerja dan bebas berpendapat. Memahami kondisi lingkungan seorang pemimpin tidak hanya menyadari tentang apa yang sedang terjadi disekitarnya, tetapi juga harus memiliki pengertian yang memadai, sehingga dapat mengevaluasi perbedaan kondisi organisasi dan para bawahan dimana lingkungan pekerjaan yang padat dan cukup membuat kesulitan bagi karyawan dalam berinteraksi baik sesama rekan sekerja maupun terhadap pimpinannya. Intelegensi yang tinggi seorang pemimpin harus memiliki kemampuan berfikir pada taraf yang tinggi ia dituntut menganalisis problem dengan efektif, belajar dengan cepat, dan memiliki minat yang tinggi untuk mendalami ilmu dalam hal ini beberapa karyawan menyatakan pimpinan cukup mumpuni dalam kemampuan individunya namun kemampuan dalam menaungi bawahannya pimpinan dirasa belum efektif seperti dalam menangani problem permasalahan yang kecil yang terjadi baik sesama karyawan satu maupun dengan yang lainya dimana pimpinan sering melakukan pembelaan sepihak yang disebabkan oleh faktor kedekatan kekeluargaan maupun personal.

Berorientasi ke depan seorang pemimpin harus memiliki instuisi, kemampuan memprediksi, dan visi sehingga dapat mengetahui sejak awal tentang kemungkinan-kemungkinan apa yang dapat mempengaruhi organisasi yang dikelolanya dimana pimpinan telah melakukan pekerjaannya

dengan baik dan efektif dalam melakukan analisis permasalahan dan tantangan yang akan dihadapi kedepannya. Sikap terbuka dan lugas pemimpin harus sanggup mempertimbangkan fakta-fakta dan inovasi yang baru. Lugus namun konsisten pada pendiriannya dalam hal ini adanya beberapa karyawan yang mengeluhkan dengan pimpinan yang cenderung kurang konsisten dalam mengambil keputusan. Permasalahan-permasalahan yang sering terjadi seperti ini jika tidak ditangani dengan serius ataupun dilakukan evaluasi tentunya akan membuat pemimpin kesulitan dalam memimpin karyawannya, selanjutnya dengan demikian pihak perusahaan sebaiknya untuk lebih serius dan memperhatikan permasalahan yang terjadi dilapangan untuk meningkatkan hasil pekerjaan agar dapat terealisasikan sesuai dengan keinginan oleh CV. Berkah Niaga.

Berdasarkan permasalahan dan kesenjangan penelitian yang telah diuraikan di atas, maka penelitian ini mengambil judul :“ **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA CV. BERKAH NIAGA KOTA BUMI)**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis merumuskan masalahnya adalah :

1. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Studi kasus pada CV. Berkah Niaga Kota Bumi?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Studi kasus pada CV. Berkah Niaga Kota Bumi?
3. Apakah Disiplin kerja dan Gaya Kepemimpinan Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Studi kasus pada CV. Berkah Niaga Kota Bumi?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup penelitian ini adalah seluruh Karyawan yang berjumlah 39 karyawan. JL. Lintah Tengah, Desa Bumi Raya. Kecamatan. Abung Selatan. Kabupaten Lampung Utara

1.3.2 Ruang lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah Disiplin kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Kinerja karyawan CV. Berkah Niaga.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat penelitian ini adalah di JL. Lintah Tengah, Desa Bumi Raya. Kecamatan. Abung Selatan. Kabupaten Lampung Utara.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan berdasarkan kebutuhan penelitian dari bulan November 2021 sampai dengan April 2022.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian adalah ilmu manajemen sumber daya manusia yang meliputi Disiplin kerja Gaya Kepemimpinan dan Kinerja karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah penelitian diatas maka tujuan penelitian ini, antara lain:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi kasus pada CV. Berkah Niaga Kota Bumi?
2. Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Studi kasus pada CV. Berkah Niaga Kota Bumi?
3. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Studi kasus pada CV. Berkah Niaga Kota Bumi?

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak yang berkepentingan antara lain sebagai berikut:

1.5.1 Bagi Peneliti

Sebagai penambah wawasan dalam upaya mengembangkan ilmu pengetahuan yang didapat selama proses pembelajaran akademik ataupun selama proses penelitian lapangan.

1.5.2 Bagi Perusahaan

Untuk memberikan sarana dan masukan yang bermanfaat mengenai Disiplin kerja dan Gaya Kepemimpinan di perusahaan sehingga dapat mengurangi terjadinya penyimpangan dan meningkatkan Kinerja karyawan.

1.5.3 Bagi Institusi

1. Sebagai referensi dan bahan perbandingan bagi penelitian selanjutnya.
2. Menambah referensi perpustakaan Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya khususnya program studi Ekonomi Manajemen.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan tentang pengaruh Disiplin kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan Studi kasus pada CV. Berkah Niaga Kota Bumi.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini menjelaskan teori-teori yang berkaitan dengan penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis yang meliputi tentang pengaruh disiplin kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan Studi kasus pada CV. Berkah Niaga Kota Bumi

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang jenis dari penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode analisis data serta pengujian hipotesis mengenai pengaruh disiplin kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan Studi kasus pada CV. Berkah Niaga Kota Bumi

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang deskriptif obyek penelitian, analisis data dan hasil serta pembahasan mengenai analisis Disiplin kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan Studi kasus pada CV. Berkah Niaga Kota Bumi

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan tentang simpulan dan saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya .

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**