

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan faktor kunci yang menentukan dinamika dan keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut di samping sumber daya lain. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Walaupun sumber daya tersebut penting bagi organisasi, faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif potensial perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi dan mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan organisasi. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus di kelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil dalam mencapai misi dan tujuan perusahaan. Kinerja karyawan sangat penting karena hanya dengan kinerja yang baik perusahaan akan berkembang. Menurut Fauzi Dkk (2020) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam hal inimenakup kinerja individu, kinerja kelompok, kinerja perusahaan yang dipengaruhi faktor *intern* dan *ekstern*.

Wilson Bangun (2012, p.231), menyatakan bahwa, kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan untuk mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*). Hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja. Seorang karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil

kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja. Untuk mengetahui hal itu perlu dilakukan penilaian kinerja setiap karyawan dalam perusahaan.

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 hasil pendapat perusahaan sesuai dengan visi misi yang telah ditetapkan, pencapaian target perusahaan, peningkatan nilai perusahaan serta tercapainya tujuan perusahaan. Akan tetapi, jika kinerja karyawan tidak baik akan pula berdampak pada perusahaan tidak berjalan dengan baik serta terhambatnya pencapaian tujuan perusahaan.

Penelitian ini akan dilakukan disalah satu perusahaan yakni PT. Tunas Dwipa Matra yang beralamatkan di Jl. Diponegoro No.78 B, Kelurahan Sumur Batu, Telukbetung Utara. Bandar Lampung, 35212, adalah perusahaan yang bergerak di penjualan kendaraan motor roda 2 bermerek Honda dan menjadi salah satu perusahaan produsen ternama di Indonesia yang memiliki karyawan berjumlah 32 orang. Karyawan di PT Tunas Dwipa Matra bekerja setiap hari Senin sampai Sabtu, untuk hari Senin sampai Sabtu dimulai pada pukul 07.30 sampai 16.30 WIB, dan hari Sabtu dimulai pada pukul 08.00 sampai 16.00 WIB, PT Tunas Dwipa Matra merupakan salah satu perusahaan dealer Honda kendaraan motor roda dua (2) yang di Bandar Lampung.

Berikut adalah kriteria penilaian kinerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Bandar Lampung:

Tabel 1.1

**Standar Kriteria Penilaian Kinerja Karyawan PT. Tunas Dwipa Matra
Bandar Lampung 2020**

No	ASPEK	HURUF MUTU	BOBOT (%)	KETERANGAN
1	Tanggung jawab	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Buruk
2	Loyalitas	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Buruk
3	Kerjasama	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Buruk
4	Ketepatan Waktu	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Buruk
5	Keandalan	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Buruk

Sumber Data : PT. Tunas Dwipa Matra Bandar Lampung 2021

Tabel 1.1 adalah kriteria penilaian kinerja karyawan pada PT. Tunas Dwipa Matra Bandar Lampung, dimana dijelaskan terdapat aspek-aspek yang dijadikan sebagai kriteria penilaian kinerja yaitu, aspek Tanggung Jawab, Loyalitas, Kerjasama, Ketepatan Waktu dan aspek Keandalan.

Berikut data penilaian kinerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Bandar Lampung.

Tabel 1.2
Penilaian Kinerja Karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Bandar Lampung 2020

No	Unsur Yang Dinilai	Rata-Rata Presentase	Kategori
		Tahun	Tahun

		2020	2020
1	Tanggung Jawab	82.6%	B
2	Loyalitas	85.3%	B
3	Kerjasama	77.8%	C
4	Ketepatan Waktu	73.6%	C
5	Keandalan	83.5%	B
Total Rata-rata		80.56%	

Sumber : PT. Tunas Dwipa Matra Bandar Lampung 2021.

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan bahwa penilaian kinerja karyawan mengalami fluktuatif yang cenderung mengalami penurunan yang cukup pada tahun 2020. pada PT. Tunas Dwipa Matra Bandar Lampung. Akan tetapi pada tahun 2020 penilaian indikator Kerjasama, dan Ketepatan waktu masih di bawah standar yang telah di tetapkan oleh PT. Tunas Dwipa Matra Bandar Lampung yaitu di tingkat baik. Penilaian dihitung dengan menggunakan standar nilai yang sudah diatur oleh PT. Tunas Dwipa Matra Bandar Lampung itu sendiri. Dari hasil tersebut penilaian kinerja karyawan pada indikator Kerjasam di kategorikan cukup yaitu 77.8%. dimana kurangnya kerjasama antara karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, hal ini cendrung dengan kesenjangan antara karyawan baru dan karyawan senior sehingga pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan dengan efektif namun yang terjadi pekerjaan kurang maksimal. Selain kerjasama adapun faktor lain yang mengalami penurunan yakni Ketepatan Waktu di kategorikan cukup yaitu 73,6%. Dimana ketepatan waktu yang dimaksud seperti menyelesaikan pekerjaan sering tidak terselesaikan dengan waktu yang telah diberikan, hal ini dikarenakan kurangnya pengetahuan dan keandalan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan kurangnya jiwa tolong menolong atau kerja sama antar sesama karyawan. Hal tersebut akan berdampak negatif pada kinerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Bandar Lampung karena adanya sanksi yang diberikan jika target yang telah ditetapkan tidak tercapai dengan baik. Jika hal ini terus terjadi maka akan menimbulkan dampak yang tidak baik bagi PT. Tunas Dwipa Matra Bandar Lampung, untuk menghindari hal yang tidak-tidak pihak perusahaan harus lebih cekatan dan lebih serius dalam mangani atupun menaungi karyawan

secara serius untuk meningkatkan kinerja karyawannya dan perusahaan mampu bertahan, berkembang dan bersaing secara maksimal dalam dunia bisnis, sehingga perusahaan dapat menciptakan karyawan yang berkualitas dan mampu bersaing baik dibidang dunia pekerjaan maupun dibidang persaingan bisnis.

PT. Tunas Dwipa Matra menuntut karyawan dapat datang tepat waktu serta dapat bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai prosedur yang telah ditetapkan. Adapun beberapa fenomena dan indikator kinerja pada PT. Tunas Dwipa Matra. Tanggung Jawab merupakan suatu kewajiban karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijakannya, pekerjaannya, hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan serta perilaku karyawan dalam bekerja namun hal yang terjadi dimana tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaan belum terlihat hal ini diakibatkan adanya beberapa karyawan yang sering menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga pekerjaan slesai dengan tidak tepat waktu yang di inginkan. Tenggang rasa merupakan bentuk sikap pimpinan yang dilakukan oleh karyawan atas hubungannya disuatu organisasi. Peranan inilah menjadi pimpinan lebih menghargai antar sesama karyawan dengan perwujudan tingkah laku, ucapan dan tindakan dimana masih adanya beberapa karyawan yang mengeluhkan dengan sikap pimpinan terhadap bawahannya, hal ini di akibatkan karna adanya gab status jabatan seperti, perbedaan sifat pimpinan terhadap karyawan seniaor dan karyawan baru, dengan adanya perbedaan tersebut memicu kecemburuan sosial antar karyawan, hal tersebutu dapat menjadi faktor tidak tercapai nya kinerja sesuai yang diinginkan oleh perusahaan. Kerjasama adalah kesediaan karyawan berprestasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal dan horizontal didalam maupun diluar pekerjaannya dimana kerja sama karyawan masih kurang dalam menyelesaikan pekerjaan, seperti karyawan memilih mengerjakan atau menyelesaikan pekerjaannya sendiri

dan kurangnya sosialisai antara karyawan dalam memberikan arahan dan masukan terhadap sesama karyawannya.

Disiplin mencerminkan kepatuhan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya namun hal yang terjadi dimana masih adanya karyawan yang kurang disiplin terhadap peraturan yang telah ditetapkan, seperti dalam penggunaan alat sering tidak dikembalikan ditempatnya sehingga membuat rekan sekerja sedikit kesusah disaat akan menggunakan peralatan tersebut serta masih adany karyawan yang sering datang terlambat, namun hal ini bukan hanya karyawan saja yang kurang patuh dengan peraturan-peratuhan yang telah ditetapkan akan tetapi ada juga pimpinan yang tidak mematuhi peraturan tersebut. Loyalitas adalah suatu bentuk kesetiaan dan pengabdian karyawan untuk perusahaan tempat mereka bekerja. Serta sikap kesediaan karyawan dalam menjaga kemauan dan hasrat bekerjanya sebagai bentuk loyalitas pada perusahaan masih adanya beberapa karyawan yang masih kurang loyal terhadap perusahaan hal ini di akibatkan kurangnya pemberian dorongan semangat secara langsung dari pimpinan sehingga karyawan sedikit kurang bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Namun bila hal ini terus berangsur-angsur terjadi tentunya akan memberikan dampak yang negatif terhadap perusahaan dan akan mengakibatkan penurun persaingan global baik persaingan karyawan maupunn perusahaan.

Beberapa hal yang dibutuhkan oleh karyawan untuk merasa nyaman untuk bekerja adalah disiplin kerja dari perusahaan terhadap karyawan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja. Wardana dkk (2019), Disiplin Kerja adalah suatu 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 sosial yang berlaku. Menurut Veithzal Rivai Zainal dkk (2015, p.599) disiplin

kerja adalah suatu 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. Sebagai contoh, beberapa karyawan terbiasa terlambat untuk bekerja, mengabaikan prosedur keselamatan, melalaikan pekerjaan detail yang diperlukan untuk pekerjaan mereka, tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Disiplin karyawan memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya.

Berikut data absensi karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Bandar Lampung pada Tahun 2021.

Tabel 1.2
Rekapitulasi Presensi karyawan PT. Tunas Dwipa Mandala Tahun 2020

Bulan	Jumlah Karyawan	Keterangan 2020		Total	Presentase
		Tampa Keterangan	Izin		
Januari	32	5	8	13	0.40.%
Februari	32	3	12	15	0.46%
Maret	32	6	11	17	0.53%
April	32	7	10	17	0.53%
Mei	32	4	20	24	0.75.%
Juni	32	4	17	21	0.65%
Juli	32	8	15	23	0.71%
Agustus	32	3	9	12	0.37%
September	32	9	13	22	0.68%
Oktober	32	7	19	26	0.81%
November	32	9	11	20	0.62%
Desember	32	5	16	21	0.65%
Jumlah					7.16%
Rata-rata					0.59%

Sumber Data: PT. Tunas Dwipa Matra Bandar Lampung 2021.

Data Tabel 1.2. Menunjukkan persentase absensi karyawan selama satu tahun terakhir dengan persentase absensi tertinggi terjadi pada bulan Oktober dengan persentase sebesar 0.81% dan persentase terendah terjadi pada bulan Agustus yaitu sebesar 0.37%. Tingkat absensi selama setahun sebesar 7.16% dan rata-rata tingkat persentase absensi satu tahun terakhir

adalah 0,59% Tingkat absensi satu tahun terakhir tahun cenderung diatas standar yang telah ditetapkan oleh PT. Tunas Dwipa Matra Bandar Lampung 3% selama satu tahun. PT. Tunas Dwipa Matra Bandar Lampung yang berpedoman pada peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan batas absensi maksimal 7 hari. Hasil wawancara dari data absensi karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Bandar Lampung tersebut, masih terdapat karyawan yang melakukan absensi lebih dari 7 hari atau sesuai dengan ketentuan yang telah dianjurkan oleh perusahaan. Hal itu dapat berpengaruh terhadap hasil kinerja karyawan tersebut, apabila tingkat absensi tinggi maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan dan tidak tercapainya kinerja sesuai dengan yang diharapkan oleh pihak perusahaan 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 masing-masing karyawan.

Dengan adanya pemberian disiplin kerja yang berjalan dengan efektif akan memberikan dampak yang positif terhadap hasil kinerja karyawan, disiplin kerja merupakan hal yang sangat dominan dalam suatu pergerakan maju mundurnya suatu perusahaan, hasil karyawan yang diinginkan perusahaan diharapkan mampu menghadapi permasalahan yang berhubungan dengan peraturan-peraturan, hasil observasi dan wawancara yang dilakukan di PT. Tunas Dwipa Matra Bandar Lampung terhadap Manajer HRD dan beberapa karyawan, dimana karyawan yang diinginkan perusahaan diharapkan mampu menghadapi permasalahan yang berhubungan dengan peraturan-peraturan pada PT. Tunas Dwipa Matra Bandar Lampung. Namun berdasarkan kenyataannya masih ada karyawan yang melakukan pelanggaran-pelanggaran aturan kedisiplinan yang sudah ditetapkan oleh PT. Tunas Dwipa Matra Bandar Lampung. Adapun beberapa fenomena dan

indikator disiplin kerja. Tujuan dan Kemampuan. Ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan, akan tetapi hal yang terjadi dimana masih adanya sebagian karyawan yang belum memahi tujuan pekerjaannya dan belum menunjukkan kemampuan kinerjanya dengan baik. 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 bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin, akan tetapi hal yang terjadi dimana masihh adanya beberapa karyawan yang mengeluhkan tentang sikap teladan pimpinan dalam memberikan contoh terhadap karyawannya, hal ini dilihat dimana sering terlambat datang disaat jam bekerja telah dimulai, dan pimpinan sering meninggalkan tempat kerja disaat jam bekerja masih berlangsung. 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 pemberian gaji sering terlambat tidak sesuai dengan waktu serta gaji yang diterima karyawan tidak sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan dengan hal ini cenderung membuat karyawan kurang puas dan kurang loyalnya karyawan dalam melakukan pekerjaan yang telah diberikan oleh pimpinan perusahaan. Keadilan, mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Sanksi Hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan

perusahaan, sikap, dan perilaku indiscipliner karyawan akan berkurang, namun hal yang terjadi masih adanya karyawan yang masih mengabaikan sanksi hukuman yang berlaku di perusahaan, hal ini dilihat masih adanya beberapa karyawan yang sering datang terlambat ditempat kerja dengan alasan kendala di jalan seperti tingkat kemacetan menjadi alasan sebagian karyawan, dan karyawan sering teledor dalam penggunaan alat tanpa meminta izin terlebih dahulu dan alat yang digunakan ering tidak dikembalikan ditempat yang semestinya.

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 perusahaan, namun dimana hal yang terjadi karyawan mengeluhkan dengan sikap pimpinan yang kurang tegas dan kurang seriusnya dalam memberikan sanksi terhadap bawahannya yang melakukan pelanggaran-pelanggaran yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan, tentunya jika hal ini terus terjadi maka akan memberikan dampak yang tidak baik terhadap perusahaan dan tingkat pencapaian kinerja yang optimal tentunya sulit akan tercapai.

Selain disiplin kerja banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi variabel kinerja yakni salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah gaya kepemimpinan. Menurut Jaenab Dkk (2020) merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Menurut Fauzi Dkk (2020) mengatakan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri-ciri yang

digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Sikap pemimpin yang loyal terhadap karyawannya mampu memberikan kontribusi yang baik terhadap perusahaan, salah cara untuk pimpinan dapat memberikan pengaruh terhadap bawahannya ialah dengan melakukan komunikasi langsung terhadap bawahannya dan memberikan arahan-arahan sesuai dengan tugasnya masing-masing. Menurut Wardani Dkk (2020) Gaya kepemimpinan merupakan aktivitas yang dilakukan untuk mempengaruhi, memotivasi dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusi secara sukarela dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. PT. Tunas Dwipa Mandala. Dimana pimpinan seharusnya mampu memberikan contoh atau memberikan dongkrangan semangat kerja terhadap bawahan secara langsung agar target-target pekerjaan mampu tercapai sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Berdasarkan hasil wawan cara yang telah dilakukan secara langsung terhadap manajer HRD dan beberapa karyawan. Adapun beberapa fenomena dan indikator gaya kepemimpinan. Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilan menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin dimana hal yang terjadi masih adanya beberapa karyawan yang mengeluhkan dengan kemampuan pimpinan dalam menaungi bawahannya terutama dalam memberikan dorongan atau rangsangan terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan maasih belum terlihat dan kurangnya komunikasi pimpinan terhadap bawahannya secara langsung. Kebiasaan memegang peranan kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin yang baik namun hal yang terjadi pimpinan dirasa belum mampu memberikan kontribusi yang baik terhadap karyawan hal ini disebabkan

karna kebiasaan pimpinan yang kurang berkomunikasi secara langsung terhadap terhadap bawahannya.

Temperamen adalah gaya perilaku yang cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain dimana hal yang terjadi masih adanya beberapa karyawan yang mengeluhkan dengan sipat pimpinan yang tempramen terhadap karyawan yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Watak seorang pemimpin yang lebih subyektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan, ketekunan, daya tahan dan keberanian dimana hal yang terjadi pimpinan susah untuk diajak berkomunikasi dan ditemui secara langsung hal ini mengakibatkan sebagian karyawan mengeluhkan dengan sifat pimpinannya dikarnakan untuk menyampaikan masalah ataupun yang sedang terjadi sering terhambat sehingga mengakibatkan pekerjaan tidak slesai dengan tepat waktu. Kepribadian, kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat atau karakteristik kepribadian yang dimilikinya akan tetapi dimana kepribadian dirasa masih kurang, hal ini karna kurangnya pendekatan pimpinan terhadap bawahannya terutama dalam pemberian dorongan motivisai secara langsung. Jika hal ini terus terjadi akan memberikan dampak negatif terhadap pencapaian kinerja yang diharapkan oleh perusahaan sesuai dengan ketetapan waktu yang diberikan oleh pihak perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan variabel **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TUNAS DWIPA MATRA BANDAR LAMPUNG”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian yang diteliti pada karyawan PT. Tunas Dwipa Matra, maka rumusan masalah dalam penelitian antara lain meliputi :

1. Apakah pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Dwipa Matra?
2. Apakah pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Dwipa Matra?
3. Apakah pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Dwipa Matra?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup penelitian ini adalah seluruh Karyawan Perusahaan PT. Tunas Dwipa Matra

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan yang bekerja di PT. Tunas Dwipa Matra.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Jl. Diponegoro No.78 B, Kelurahan Sumur Batu, Telukbetung Utara. Bandar Lampung, 35212.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan Oktober 2020 sampai Maret 2020.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah Manajemen Sumber daya Manusia tentang Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan di PT. Tunas Dwipa Matra.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Dwipa Matra.
2. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Dwipa Matra.
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Dwipa Matra.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa :

1.5.1 Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi manajemen dalam mengambil keputusan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

1.5.2 Bagi Karyawan

Dapat menjadi masukan dan informasi yang bermanfaat dengan hubungan antara Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja karyawan sehingga dapat digunakan sebagai acuan dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapinya.

1.5.3 Bagi Penelitian Selanjutnya

Menjadi bahan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya tentang pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka penulis menyusun suatu sistematika penulisan. Adapun sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan tentang Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra.

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 pada PT. Tunas Dwipa Matra.

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 pada PT. Tunas Dwipa Matra.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang deskriptif obyek penelitian, analisis data dan hasil serta pembahasan mengenai pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Dwipa Matra.

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