

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perekonomian global saat ini sedang mengalami penurunan. Perang dagang yang terjadi antara Amerika Serikat (AS) dengan Cina memiliki dampak yang cukup besar bagi perdagangan di dunia. Dampak tersebut juga dirasakan oleh Indonesia khususnya sektor perdagangan pada industry kayu. Dampak yang ditimbulkan salah satunya yaitu menurunnya nilai ekspor kayu olahan Indonesia terhadap Cina dan Amerika Serikat sebagai pasar utama. Nilai ekspor tahun 2019 mengalami penurunan sebesar 4% dibandingkan dengan tahun sebelumnya 2018. Tercatat sampai 31 Desember 2019, total nilai Ekspor kayu olahan Indonesi hanya mencapai US\$ 11,64 miliar sedangkan pada tahun 2018 nilai ekspor kayu Olahan Indonesia mencapai US\$ 12,13 miliar (Tempo.co, 2020).

Produksi kayu hutan alam pada tahun 2018 mencapai nilai 7 juta meterkubik (m^3), sedangkan pada tahun ini hanya mencapai 5,8 juta meterkubik (m^3), yang berarti mengalami penurunan sebesar 16,30%. Penurunan ini disebabkan karena berkurangnya permintaan pasokan dari industry pengolahan kayu di hilir, terutama industri panel turun sebesar 11,4% yang sebagian bahan bakunya menggunakan kayu alam (Tempo.co, 2020).

PT Cebong Kayuindo Banyumas merupakan salah satu anak perusahaan dari PT Cebong Imelindo Grup. PT Cebong Kayuindo

Banyumas merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industry olahan kayu. PT Cebong Kayuindo banyumas terletak di jalan Igir Dandang, Tipar Kidul, Kecamatan Ajibarang, kabupaten Banyumas, Jawa tengah. PT Cebong Kayuindo berdiri pada 15 oktober 2011 dan memulai produksi pada februari 2012. PT Cebong Kayuindo memiliki 8 divisi dan total karyawan sebanyak 422.

Berdasarkan survei yang dilakukan oleh peneliti dengan melakukan wawancara bersama wakil manajer personalia PT Cebong Kayuindo Banyumas, jumlah ekspor yang dilakukan oleh PT Cabong Kayuindo Banyumas mengalami penurunan selama covid berlangsung. Hal ini dikarenakan permintaan dari cina menurun. Pada tahun 2019 perusahaan bisa mengirim olahan kayu sebanyak 161 *container* sedangkan pada tahun ini perusahaan hanya mengirim olahan kayu sebanyak 93 *container*.

Kinerja manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang penting dan dominan di sebuah perusahaan karena SDM merupakan penggerak elemen lain di perusahaan seperti modal dan teknologi. Perusahaan membutuhkan kinerja SDM yang baik agar dapat mengelola modal yang ada sehingga dapat menghasilkan keuntungan yang lebih maksimal. Begitupun dengan pengelolaan teknologi, teknologi yang canggih tidak dapat dipisahkan dengan kinerja karyawan yang baik. Kinerja yang baik berperan untuk mengimbangi teknologi yang dimiliki perusahaan agar dapat lebih maksimal dalam pemanfaatannya. Dengan

demikian perusahaan akan lebih mudah dalam mencapai tujuan perusahaan (Isvandiari dan Idris, 2018).

Bernardin dan Russel (2011) menyatakan, kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Berdasarkan survei yang dilakukan oleh peneliti bersama Manajer Personalia, kinerja karyawan pada PT Cebong Kayuindo Banyumas sudah cukup baik. Meski demikian, kinerja karyawan masih perlu untuk ditingkatkan agar dapat mencapai target perusahaan sesuai dengan permintaan yang diterima oleh perusahaan. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu antara lain kepemimpinan dan disiplin kerja yang selaras dengan hasil penelitian isvandiary dan Idris (2018) bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kemudian faktor lain yaitu semangat kerja, selaras dengan hasil penelitian Nasution (2019) yang menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Robin dan Judge (2011) dalam Wibowo (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan, dimana sumber dari pengaruh tersebut mungkin formal, seperti diberikan oleh jenjang manajerial dalam organisasi. Berdasarkan survey awal yang dilakukan oleh peneliti, masalah yang terjadi terkait dengan kepemimpinan PT CKI Banyumas terkait dengan fungsi kepemimpinan yang belum

optimal. Pemimpin belum maksimal dalam memberikan pengarahan dan dorongan terhadap karyawannya dalam bekerja.

Selain kepemimpinan, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh disiplin kerja (Husain, 2018). Menurut Hasibuan, 2012 (dalam Priansa, 2019) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku. Berdasarkan survey yang dilakukan oleh peneliti dengan melakukan wawancara bersama Manajer Personalia PT CKI Banyumas, sistem absensi karyawan menggunakan kartu absensi yang sudah diberikan oleh perusahaan kepada masing-masing karyawan sehingga dapat menghindari terjadinya kesalahan absensi ataupun kecurangan para karyawan serta proses pengolahan data kehadiran karyawan juga lebih mudah. Karyawan yang datang terlambat hanya diberikan toleransi sebesar lima menit keterlambatan dari jam masuk kerja, jika melebihi waktu yang ditentukan maka dianggap tidak hadir.

Terdapat beberapa masalah terkait kedisiplinan yang dapat menyebabkan turunnya kinerja karyawan PT Cebong kayuindo Banyumas seperti ketika memasuki libur lebaran banyak karyawan yang menambah hari libur bahkan tidak masuk kerja setelah waktu libur yang diberikan perusahaan telah habis. Kemudian ketika jam istirahat berlangsung atau ketika pergantian shif banyak karyawan yang memilih untuk pulang ke rumah masing-masing sehingga tidak sedikit karyawan yang akhirnya telat

masuk kerja. Hal ini jika terus-menerus terjadi dapat mengakibatkan turunnya kinerja karyawan.

Tingkat ketidakhadiran karyawan pada PT Cebong Kayuindo Banyumas masih tinggi jika dirata-rata setiap harinya sekitar 20 karyawan yang tidak masuk kerja dan jika dihitung dalam satu bulannya sekitar 500 karyawan tidak hadir karna berbagai alasan. Hal ini terjadi karena kebanyakan karyawan merupakan satu keluarga, sehingga ketika satu orang tidak berangkat yang lain juga sama tidak berangkat karna memiliki keperluan yang sama.

Selain kepemimpinan dan disiplin kerja, terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu semangat kerja. Hasil penelitian Yusup (2018) menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Nitisemito (2010), semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik.

Berdasarkan survei yang dilakukan oleh peneliti dengan melakukan wawancara bersama Manajer Personalia PT Cebong Kayuindo Banyumas dan pengamatan pada karyawan produksi PT Cebong kayuindo Banyumas masalah yang terjadi yaitu ketika pada jam kerja sebagian karyawan bekerja dengan baik dan rajin serta tekun sedangkan beberapa karyawan lainnya masih terdapat karyawan yang bercanda ketika bekerja, berbicara dengan rekan kerja lainnya serta beberapa karyawan yang bermalas-malasan. Jika hal ini terus berlanjut maka dapat menyebabkan penurunan

kualitas kinerja karyawan yang berkaitan dengan kualitas produk yang dihasilkan. Kemudian masalah lainnya yaitu banyaknya usia karyawan pada PT Cebong Kayuindo Banyumas bagian produksi diatas usia produktif sehingga dalam melakukan pekerjaannya tidak secepat karyawan yang masih pada usia produktif, hal ini membuat perusahaan sulit mencapai target produksi.

Hasil penelitian Isvandiar dan Idris (2018); Idris dan Sari (2019), menyatakan bahwa Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Namun hasil penelitian Kartika dan Djastuti (2017) menyatakan bahwa Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian hasil penelitian Nasution (2019), menyatakan bahwa Semangat Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian Tika (2020) menyatakan bahwa semangat kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian tersebut menyebabkan terjadinya kesenjangan sehingga perlu untuk diteliti kembali.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian pengembangan, yang bertujuan mengembangkan penelitian terdahulu dengan menambahkan variabel semangat kerja pada penelitian yang dilakukan oleh Isvandiar dan Idris (2018). Penambahan variabel semangat kerja ini dilakukan karena berdasarkan hasil penelitian Kemanci (2018), Yusup (2018), Indayani (2020), Anwar, dkk (2018) dan Nasution (2019), menyatakan

bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan penelitian terdahulu yang sudah diuraikan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja karyawan PT Cebong Kayuindo”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah diatas maks rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan, disiplin kerja dan semangat kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Cebong Kayuindo Banyumas?
2. Apakah kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Cebong Kayuindo Banyumas?
3. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Cebong Kayuindo Banyumas?
4. Apakah semangat kerja secara parsial berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada PT Cebong Kayuindo Banyumas?

C. Batasan Masalah

Pembatasan masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan pembahasan dan pelebaran pokok masalah agar penelitian memiliki tujuan dan arah yang jelas. Batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Masalah yang dibahas meliputi kepemimpinan, disiplin kerja, dan semangat kerja sebagai variabel independen, sedangkan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.
2. Ruang lingkup penelitian hanya mencakup karyawan perusahaan PT Cebong Kayuindo Banyumas
3. Periode waktu penelitian yaitu dimulai pada November 2020 sampai januari 2020

D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh secara simultan kepemimpinan, disiplin kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cebong Kayuindo Banyumas.
2. Mengetahui pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Cebong Kayuindo Banyumas.
3. Mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Cebong Kayuindo Banyumas.
4. Mengetahui pengaruh semangat kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Cebong Kayuindo Banyumas.

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah literature kajian tentang Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada perusahaan berkaitan tentang Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Karyawan dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

b. Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan wawasan dalam bidang MSDM khususnya tentang kepemimpinan, disiplin kerja, semangat erja dan kinerja.

c. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan syarat lulus dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Purwokerto dan untuk mengetahui aplikasi ilmu MSDM pada praktek di perusahaan.

