

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan manajemen sumber daya manusia saat ini didorong oleh kemajuan pendidikan, era globalisasi dan ilmu pengetahuan. Awal dari dapat ditelusuri pada saat terjadinya kolaborasi dan pemberian tugas antara individu. Pengelolaan manajemen yang efektif memfasilitasi pencapaian tujuan perusahaan, karyawan, serta masyarakat luas. Melalui penerapan prinsip efisiensi dan efektivitas, seluruh elemen dalam manajemen dapat dioptimalkan secara maksimal untuk mendukung keberhasilan organisasi. Perencanaan, perekrutan, seleksi, pelatihan, pengembangan, karier, gaji, keselamatan dan kesehatan kerja, serta menjaga hubungan industrial hingga pemutusan hubungan kerja merupakan komponen manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk peningkatan kesejahteraan stakeholder. Pengelolaan manajemen sumber daya manusia perlu dilakukan secara efektif dan efisien agar setiap aktivitas dalam perusahaan dapat berlangsung sesuai dengan perencanaan (Kasmir dalam Siagian, 2023).

Alex. S Nitisemito (2021) menyatakan dalam pencapaian tujuan instansi atau lembaga pemerintahan terdapat berbagai unsur yang menjadi faktor krusial dalam upaya pemenuhan tujuan, salah satunya adalah kedisiplinan. Sumber daya yang tersedia tidak akan memberikan hasil yang optimal apabila tidak dikelola secara efektif. Oleh karena itu, kinerja karyawan memegang peranan penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi karena keberhasilan suatu organisasi

dipengaruhi oleh perilaku kepemimpinan dan sifat disiplin terhadap kinerja itu sendiri.

Darsono Prawironegoro (2016) menyatakan Pengelolaan sumber daya secara optimal merupakan aspek fundamental dalam menunjang pencapaian tujuan organisasi perusahaan, dalam menghadapi era globalisasi perusahaan sebagai salah satu bentuk organisasi tidak dapat dipisahkan dari keterlibatan sumber daya manusia, meskipun telah didukung oleh modal yang besar dan teknologi yang maju. Hal ini disebabkan oleh kenyataan bahwa secanggih apa pun teknologi yang dimiliki, tanpa peran aktif manusia sebagai sumber daya penggerak, tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Orang-orang yang menyumbangkan tenaga, gagasan, keterampilan, daya cipta, dan usahanya kepada organisasi disebut sebagai sumber daya manusia., dengan harapan perusahaan dapat mengalami perkembangan yang signifikan dalam lingkup operasionalnya.

Mirza et al, (2024) mengemukakan transformasi digital di era globalisasi telah merubah wajah hampir semua sektor termasuk dunia kerja. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) tidak luput dari perubahan ini. Perusahaan dituntut untuk mengembangkan SDM agar memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan era digital.. Maka dari itu, sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan perlu berkompeten dan diharapkan perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia dengan benar, agar dapat diandalkan dalam konteks visi, misi dan target perusahaan, karena pengelolaan sumber daya manusia yang tidak optimal dapat menimbulkan dampak negatif berupa hambatan dalam upaya pencapaian organisasi.

Terkait hubungan manajemen sumber daya manusia (SDM) di CV.Langgeng makmur bersama lumajang memang mebutuhkan dan perlu kepemimpinan yang tepat serta mengharuskan sifat disiplin kerja pada seorang karyawan,karena setiap karyawan dituntut untuk disiplin dalam bekerja.hal ini sangat penting agar perusahaan mampu bersaing dan memiliki keunggulan kompetitif agar perusahaan dapat bertahan dalam persaingan. Dengan adanya persaingan tersebut perusahaan mengharuskan karyawannya untuk dapat mewujudkan dengan cara dan hasil yang lebih baik. Untuk itu karyawan tersebut harus bisa meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja, sikap jujur, serta memiliki loyalitas yang tinggi agar terbentuknya kinerja karyawan yang profesional dan berdedikasi tinggi terhadap perusahaan di masa yang mendatang (Sugiyono, 2019).

SDM memiliki kontribusi vital dalam proses transformasi dan pengolahan serta memanfaatkan sumber daya dan bahan baku menjadi suatu produk. Oleh karena itu, peningkatan kinerja menuntut perhatian khusus supaya sumber daya manusia dapat melaksanakan tugas secara optimal dan memberikan kontribusi nyata terhadap produktivitas, yang merupakan isu sentral dalam berbagai konsep manajemen. Kinerja sendiri merujuk pada aspek kepemimpinan dan disiplin kerja yang tercermin dalam diri karyawan, serta dinilai dengan merujuk pada standar dan kriteria yang telah ditentukan oleh organisasi, upaya peningkatan kinerja karyawan diarahkan untuk mencapai tingkat optimal secara sistematis dan berkelanjutan, khususnya dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi secara menyeluruh, diperlukan penerapan perilaku kepemimpinan yang tepat (Mirza, 2024).

Kinerja dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja seseorang dalam

melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya. Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas secara menyeluruh dalam periode waktu tertentu. Pemenuhan kewajiban kerja oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi dapat juga disebut dengan kinerja.

Mangkunegara dalam buku Budiasa dkk (2021) mengemukakan definisi Kinerja organisasi dapat dimaknai sebagai pencerminan dari pencapaian kerja yang dihasilkan dalam periode tertentu, tanpa memandang orientasi profit. Secara lebih luas, performa ini menunjukkan sejauh mana aktivitas operasional selaras dengan arah strategis lembaga, memberikan nilai tambah bagi pemangku kepentingan, dan memenuhi ekspektasi stakeholder eksternal seperti pelanggan terhadap aspek ekonomi. Selain itu, kinerja juga mencerminkan sejauh mana suatu kegiatan atau program telah dilaksanakan guna mencapai rangkaian sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang dirumuskan secara terstruktur sebagai bagian integral dari strategi organisasi.

Dalam suatu perusahaan Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Tingkat performa karyawan baik tinggi maupun rendah dapat ditentukan oleh sejumlah aspek yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Mangkunegara (2009:67), dua elemen utama yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah kemampuan dan motivasi.

Menurut Mangkunegara (2006:15) menjelaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh dua jenis faktor dari dalam individu (internal) dan faktor dari luar (eksternal). “Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang.

Sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yang memiliki pengaruh besar terhadap kinerja seseorang individu yang dapat tercermin melalui interaksi dengan rekan kerja, atasan bawahan, fasilitas yang tersedia, serta suasana atau budaya organisasi.”

Selain itu, referensi lainnya menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001 : 82) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu diantaranya Kompetensi, Pendorong Psikologis, Sumber daya Pendukung, Kesesuaian Peran, dan Komitmen Terhadap Perusahaan.

Penilaian kinerja dalam diri karyawan di perusahaan merupakan suatu pendekatan yang digunakan untuk mengevaluasi tingkat progres yang telah diraih dengan membandingkannya terhadap target yang dapat diwujudkan, serta mengukurnya kembali berdasarkan tujuan awal yang telah ditetapkan. setiap kemajuan perusahaan untuk mencapai tujuannya, kinerja karyawan menjadi landasan yang sesungguhnya bagi perusahaan. Karena tanpa adanya kinerja maka tujuan yang dimiliki tidak bisa tercapai dengan maksimal. Menurut Fahmi dalam Nurul Marifa (2018:199).

Kinerja karyawan sangat menentukan keberhasilan sebuah perusahaan. Karyawan yang sukses selalu menyadari sepenuhnya tanggung jawab mereka dan berkomitmen untuk bekerja keras untuk menyelesaikan semua tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan mereka untuk mencapai hasil bisnis yang diharapkan (Bismala et al., 2020). Memahami pentingnya sumber daya manusia dalam konteks global saat ini merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh suatu instansi dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dengan meningkatkan

kualitas sumber daya manusia, dibutuhkan karyawan yang dapat bekerja secara produktif dan profesional, sehingga kinerja yang dicapai dapat lebih memuaskan perusahaan sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan.

Menurut Mangkunegara dalam Budiasa (2021;4), Kinerja karyawan adalah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan kewajiban yang diberikan.. Kinerja yang memenuhi standar perusahaan dan memajukan tujuan organisasi dianggap optimal. Karena merupakan penentu utama dalam meningkatkan kinerja karyawan, organisasi yang baik adalah organisasi yang berupaya meningkatkan kompetensi sumber daya manusianya. Peningkatan kinerja pekerja akan mendorong perusahaan maju, yang pada gilirannya memungkinkan Dalam menghadapi dinamika dan ketidakpastian lingkungan bisnis yang kompetitif, perusahaan dituntut untuk mempertahankan eksistensinya. Oleh karena itu, peningkatan kinerja sumber daya manusia menjadi fokus utama dalam tantangan manajerial yang signifikan, mengingat kualitas performa tenaga kerja merupakan faktor penentu dalam keberhasilan pencapaian tujuan strategis dan kelangsungan operasional organisasi.. Sejalan dengan penelitian terdahulu dari (Devi et al, 2020) dengan judul “Analisis Pengaruh Gaya Kepimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pengolahan Kayu Sengon UD. Sentot Jaya Desa Sumberjati Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan memiliki pengaruh besar terhadap perilaku kepemimpinan pada karyawan Perusahaan Pengolahan Kayu Sengon UD. Sentot Jaya Desa Sumberjati Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang.

Perusahaan atau organisasi memerlukan kondisi Kepemimpinan dan Disiplin kerja yang layak agar mampu membangun lingkungan kerja yang kondusif dan dapat berkarya sesuai harapan. Salah satu faktor yang berperan dalam memengaruhi kinerja perusahaan adalah perilaku kepemimpinan. Dengan adanya perilaku kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin didalam suatu perusahaan pemegang kunci utama dalam tercapainya lingkungan kerja yang baik yang diharapkan dapat menciptakan rasa keadilan bagi karyawan. Menurut Daft dalam Zahratulfarhah, dkk (2022:120). Faktor faktor terkait perilaku kepemimpinan factor faktor yang berpengaruh terhadap timbulnya kepemimpinan adalah: factor biologis atau keturunan, factor religius atau agama, factor kekuatan (power), factor sosial ekonomi, dan factor profesional (Ida Zubaidah : 2009).

Kepemimpinan dan pengaruh adalah relasi interaksi antara pemimpin dan pengikutnya yang berkomitmen terhadap perubahan yang signifikan dan hasil yang mencerminkan orientasi bersama mereka. Artinya, kepemimpinan adalah upaya untuk mempengaruhi hubungan kolaborasi diantara atasan dan bawahan yang bertujuan untuk menghasilkan evolusi strategis agar mempresentasikan kepentingan dan tujuan bersama mereka. Yulk dalam Zahratulfarhah, dkk (2022:120) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses di mana individu mampu memengaruhi orang lain untuk memahami, menyetujui, serta melaksanakan tugas secara efektif, sekaligus menjadi sarana yang memfasilitasi upaya individu maupun kelompok dalam mencapai tujuan bersama. Sejalan dengan penelitian terdahulu dari (Darmawan Kusnanto,2018) dengan judul “Kepimpinan dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Icon

Tegnologi”. Hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa perilaku kepemimpinan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Icon Tegnologi.

Selain perilaku kepemimpinan, disiplin kerja juga memegang peranan yang sangat penting. Disiplin kerja berfungsi sebagai sarana untuk memotivasi karyawan agar memiliki kedisiplinan dan rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu, disiplin kerja berperan dalam membentuk sikap patuh dan positif terhadap aturan operasional dan kebijakan institusional yang berlaku dengan tujuan mendukung terciptanya kinerja yang optimal. Latainer dalam sutrisno (2019:87). Terdapat beberapa faktor-faktor disiplin kerja diantaranya kompensasi, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan dan ada aturan-aturan tertentu yang dijadikan pedoman.

Sebagai bentuk kontrol diri disiplin kerja muncul dari dalam individu yang mendorong mereka untuk secara sukarela menyesuaikan diri dengan keputusan, peraturan, serta nilai-nilai luhur yang berkaitan dengan pekerjaan dan perilaku kerja. Sejalan dengan penelitian terdahulu dari (Devi et al, 2020) dengan judul “Analisis Pengaruh Gaya Kepimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pengolahan Kayu Sengon UD. Sentot Jaya Desa Sumberjati Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap perilaku kepemimpinan karyawan pada Perusahaan Pengolahan Kayu Sengon UD. Sentot Jaya, yang berlokasi di Desa Sumberjati, Kecamatan Tempeh, Kabupaten Lumajang.

Berbagai studi terdahulu yang membahas hubungan antara perilaku

kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan dapat dirangkum sebagai berikut :

Penelitian Rizka dan Sopar (2024) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Arthaguna Mandiri Tangerang Selatan”. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.BPR Arthaguna Mandiri Tangerang Selatan.

Menurut Eilien et al, (2023) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Honorer (Studi Empiris pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Lumajang)”. Hasil penelitian menunjukkan motivasi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai honorer di Kantor Satuan Pamong Praja Kabupaten Lumajang.

Menurut Laras et al, (2024) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bappeda”. Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bappeda.

Menurut Nur dan Heru (2022) dengan judul “Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Putrasean Rubber Industri Surabaya”. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Putrasean Rubber Industri Surabaya.

Menurut Kusnanto Darmawan (2018) dengan judul “Kepemimpinan dan Motivasi pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan CV.

Icon Lumajang”. Hasil penelitian di peroleh menunjukkan secara parsial, kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, sementara motivasi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, apabila ditinjau secara simultan, kepemimpinan dan motivasi bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Menurut Eva Muhamad (2019) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin”. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin.

Menurut Devi et al, (2020) dengan judul “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pengolahan Kayu Sengon UD. Sentot Jaya Desa Sumberjati Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang”. Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan pengolahan kayu sengon UD. Sentot Jaya Desa Sumberjati Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang.

Menurut Diana Jopinus (2020) dengan judul “ Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Raya”. Hasil penelitian menunjukkan Kepemimpinan tidak berpengaruh sedangkan Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Camat Raya.

Menurut Aas Ariska & Nawangsih (2019) dengan judul “Dampak Penempatan Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pada PT. PUTRA MOJO di Kabupaten Lumajang”. Hasil penelitian menunjukkan penempatan Sumber daya manusia dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Mojo di Kabupaten Lumajang.

Menurut Rahmi dan Fahmi (2023) dengan judul “*The Impact Of Leadership And Work Discipline On Employee Performance*”. Artinya dampak kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja seorang pegawai. Hasil penelitian menunjukkan *leadership and work discipline* berdampak signifikan terhadap *employee performance*.

Menurut Umi Lailatun Nafiah & Zainul Hidayat (2018) dengan judul “Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Puskesmas Labruk Kidul Kecamatan Sumbersuko Kabupaten Lumajang”. Hasil penelitian menunjukkan Pengaruh etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan pada pegawai perawat pada puskesmas labruk kidul kabupaten Lumajang.

CV. Langgeng Makmur Bersama dikenal sebagai badan usaha yang berfokus pada aktivitas dalam bidang produksi kayu albasia dan berlokasi di Jl. Tukum Lumajang. Perusahaan mulai beroperasi secara komersial pada tahun 1996, Perusahaan ini memiliki 3 cabang yang pertama di daerah Sumbersuko, kedua di daerah Purwosomo dan ketiga di daerah Tukum yang merupakan pusat manajemen dan produksi. CV. Langgeng Makmur Bersama bertekad untuk menjadi perusahaan yang konsisten dengan penjaminan mutu sumber daya manusia menjadi fondasi penting dalam mengoptimalkan seluruh faktor pendukung demi tercapainya kinerja yang maksimal. Penelitian ini difokuskan pada karyawan CV. Langgeng

Makmur Bersama yang berlokasi di Tukum, Kabupaten Lumajang, karena lokasi tersebut merupakan pusat pelaksanaan kegiatan manajerial perusahaan.

Adapun jumlah seluruh karyawan CV. Langgeng Makmur Bersama tahun 2024 yang berlokasi di daerah Tukum kabupaten lumajang diantaranya dijelaskan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan CV. Langgeng Makmur Bersama

NO	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Laki-laki	63
2	Perempuan	44
Jumlah		107

Sumber: CV. Langgeng Makmur Jaya diolah 2025

Keterangan :

Jumlah total karyawan laki-laki = 63 Orang

Jumlah total karyawan perempuan = 44 Orang

Total jumlah semua karyawan CV. Langgeng Makmur Bersama = 107 Orang

Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan pada suatu perusahaan dapat dilihat dari evaluasi penilaian kinerja karyawan.

Tabel 1.2 Data Kinerja Karyawan CV. Langgeng Makmur Bersama

No	Aspek Penilaian	Pencapaian (%)		
		2022	2023	2024
1	Kualitas hasil atau output pekerjaan yang baik	80,7%	80,3%	78,7%
2	Ketelitian dalam melaksanakan sesuai target	77,5%	77,2%	76,8%
3	Pencapaian hasil pekerjaan sesuai target	72,6%	72,2%	71,4%

4	Kemampuan melaksanakan pekerjaan sesuai urutan kerja	71,4%	70,5%	70,2%
5	Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	70,2%	70,4%	68,6%
6	Keakuratan/ ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan	71,5%	69,8%	69,2%
7	Memiliki tanggung jawab pada pekerjaan	70,3%	70,2%	67,5%
Rata - rata		73,5%	72,9%	71,8%

Sumber : CV. Langgeng Makmur Bersama 2025

Data kinerja diatas menunjukkan bahwa adanya penurunan kinerja karyawan CV. Langgeng Makmur Bersama dari tahun sebelumnya dengan menunjukkan angka nominal persentase dari tahun 2022-2024.

Keterangan :

66-75 = kurang baik 76-85 = baik

86-100 = baik sekali

Berdasarkan data pada tabel di atas, kinerja yang diukur dari beberapa aspek seperti kualitas hasil atau *output* pekerjaan yang baik, ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan sesuai urutan kerja, keakuratan/ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan dan memiliki tanggung jawab pada pekerjaan capaian setiap tahunnya berfluktuasi. Tahun 2022 dicapai rata – rata sebesar 73,5% dimana kategori kurang baik, kemudian tahun 2023 mengalami penurunan dicapai rata – rata 72,9% % dimana termasuk kategori capaian kurang baik dan pada tahun 2024 kembali mengalami penurunan dicapai rata-rata sebesar 71,8% dimana termasuk kategori capaian kurang baik.

Tabel 1.3 Daftar Hadir Karyawan CV. Langgeng Makmur Bersama

No	Nama Karyawan	Jabatan	Jam Masuk	Jam Pulang
1	Samuel Saragi	Staf Admin	08.00	17.00
2	Nikma	Staff Admin	08.00	17.00
3	Amanda Anggi	Penata	07.58	16.50
4	Nisa Mutia	Penyusun	07.30	17.00
5	Reza Aditya	Perencana	07.00	17.00
6	Alesha Alifa	Manajer	07.00	17.30
7	Slamet Dewi	Manajer	07.00	17.30
8	Along Athoilah	Manajer	07.00	17.30
9	Nizar Kurniah	Manajer	07.00	17.30
10	Eko Syahputra	Produksi	08.10	17.00
11	Ananda Bagus	finishing	07.45	17.10
12	Anisa Putri	finishing	07.46	17.10
13	Ferdy Saputra	Produksi	08.15	17.00
14	Andri Nugroho	Produksi	08.17	17.00

Sumber : CV. Langgeng Makmur Bersama 2025

Berdasarkan data pada tabel di atas, kinerja yang diukur dari beberapa aspek Daftar hadir beberapa orang karyawan menurut bidang tertentu, daftar hadir ini biasanya di isi setiap hari oleh karyawan sebagai bukti fisik kehadiran melalui finger print atau sistem digital absensi sehingga mempengaruhi terhadap peningkatan dan penurunan kinerja karyawan pada perusahaan ini.

Perusahaan CV. Langgeng Makmur Bersama di lumajang menjunjung tinggi kinerja karyawannya karena Setiap perusahaan harus berupaya agar karyawannya mampu memberikan hasil kerja yang optimal, mampu mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Menurunnya capaian kinerja diatas, ada beberapa faktor yang disinyalir menjadi penyebabnya seperti karyawan belum memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya serta kurangnya kedisiplinan yang ada dalam diri seorang karyawan. Berdasarkan temuan survei awal, teridentifikasi adanya resistensi karyawan terhadap aturan dan kebijakan perusahaan yang dinilai

kurang fleksibel, meskipun kualitas kepemimpinan dipandang cukup baik. Hal ini memunculkan pertanyaan mengenai bagaimana keterkaitan seluruh faktor tersebut dapat saling berkesinambungan dan memengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan CV. Langgeng Makmur Bersama.

Perusahaan sangat mengharapkan terciptanya kinerja karyawan yang signifikan. Semakin besar jumlah karyawan yang menunjukkan kinerja optimal, maka tingkat produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat, sehingga perusahaan memiliki kemampuan yang lebih besar untuk bersaing dan bertahan dalam pasar global.

Peneliti memilih variabel perilaku kepemimpinan dan kedisiplinan kerja dengan alasan CV. Langgeng Makmur Bersama, berdasarkan hasil observasi terlihat bahwa menggunakan Perilaku kepemimpinan dan kedisiplinan kerja seperti memberikan ruang bagi para bawahannya supaya dapat berpendapat sebaik-baiknya. Selain itu, manajer juga sering memberikan dorongan kepada karyawan untuk bersemangat dan antusias dalam bekerja serta membangun hubungan yang dekat secara emosional. Akan tetapi, masih kurang kedisiplinan kerja karyawan dikarenakan karyawan atau bagian produksi pada CV. Langgeng Makmur Bersama berangkat bekerja tidak tepat waktu atau seenaknya saja dan kurangnya kesadaran dalam diri seorang karyawan.

Penelitian tentang variabel kinerja karyawan pada perusahaan CV. Langgeng Makmur Bersama sejalan dengan didukung penelitian terdahulu dari (Devi et al, 2020) dengan judul “Analisis Pengaruh Gaya Kepimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pengolahan Kayu Sengon UD. Sentot Jaya

Desa Sumberjati Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang”.

Penelitian tentang variabel X1 Perilaku kepemimpinan dan X2 Kedisiplinan kerja Sejalan didukung dengan penelitian terdahulu dari (Darmawan Kusnanto,2018) dengan judul “Kepimpinan dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Icon Teqnologi”.

Di sisi lain, penelitian yang dilakukan oleh Devi et al, (2020) dengan judul “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pengolahan Kayu Sengon menunjukkan temuan yang berbeda. Secara parsial, temuan ini menyatakan bahwa variabel perilaku kepemimpinan tidak ditemukan hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa dalam konteks penelitian yang dilakukan Devi, Kinerja karyawan mungkin lebih dipengaruhi secara signifikan oleh faktor-faktor lain., selain dari tingkat kepemimpinan yang dimiliki. Perbedaan variabilitas pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap performa karyawan mencerminkan pentingnya mempertimbangkan karakteristik lingkungan kerja dan faktor kontekstual lainnya.

Peneliti sampai pada kesimpulan bahwa Sikap disiplin harus diinternalisasi sebagai bagian dari karakter individu dalam menjalankan tanggung jawab untuk mencapai kinerja yang optimal untuk melaksanakan tugas, maupun di tempat kerja maupun di tempat lain. Karena pentingnya pengawasan dan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus memastikan bahwa karyawan memiliki tingkat pengawasan yang cukup.

Penelitian ini didasarkan pada sejumlah eksperimen sebelumnya yang telah

dilakukan. Perusahaan yang menjadi fokus penelitian ini adalah organisasi yang bergerak di industri pengolahan kayu., alasannya karena karyawan di pengolahan kayu menerapkan sikap kepemimpinan dan disiplin kerja, sehingga dapat menunjang kemajuan usaha pabrik pengolahan kayu.

Oleh karena itu, peneliti tertarik memilih penelitian ini berdasarkan pada uraian diatas dan melihat pentingnya perilaku kepemimpinan yang sejalan dengan aspirasi dan kebutuhan karyawan serta peran kedisiplinan kerja dalam menentukan keberhasilan kinerja karyawan, peneliti tertarik untuk kembali mengkaji variabel-variabel tersebut dengan judul **“ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN CV. LANGGENG MAKMUR BERSAMA”**

1.2 Batasan Masalah

Batasan masalah ini dibuat untuk memudahkan penelitian dan pemecahan masalah. Pembatasan masalah ini agar tidak menyimpang dan tidak terjadi pelebaran pokok masalah. Beberapa batasan masalah dalam kasus penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Penelitian ini dibidang manajemen sumber daya manusia yang tertuju pada pengelolaan kinerja SDM di CV. Langgeng Makmur Bersama dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif
- b. Penelitian ini hanya meneliti tentang pengaruh perilaku kepemimpinan, sifat disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Langgeng Makmur Bersama.
- c. Responden penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Langgeng Makmur

Bersama.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan konteks permasalahan yang telah dijelaskan pada bagian latar belakang, fokus rumusan masalah dalam penelitian ini ditetapkan sebagai berikut :

- a. Apakah Perilaku Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan CV. Langgeng Makmur Bersama ?
- b. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan CV. Langgeng Makmur Bersama ?

1.4 Tujuan Penelitian

Dengan mengacu pada identifikasi masalah yang telah dijelaskan, fokus tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh Perilaku Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan CV. Langgeng Makmur Bersama.
- b. Untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan CV. Langgeng Makmur Bersama.

1.5 Manfaat Penelitian Teoritis dan Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun secara praktis. Manfaat dari penelitian ini antara lain :

a) Manfaat teoritis

Penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat menambah wawasan serta

pengetahuan mengenai variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan terutama variabel perilaku kepemimpinan dalam diri karyawan. Disamping itu, penelitian ini diharapkan juga mampu digunakan sebagai bahan pembandingan bagi penelitian terdahulu sekaligus sebagai sumber referensi, pedoman atau acuan penelitian dimasa yang akan datang.

b) **Manfaat praktis**

1) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi pembuat kebijakan dalam membuat keputusan yang terkait dengan perilaku kepemimpinan dan disiplin kerja sehingga kinerja karyawan dapat meningkat dan keuntungan bagi perusahaan berjalan dengan lancar.

2) Bagi karyawan CV. Langgeng Makmur Bersama

Sebagai sumber informasi dan gambaran supaya karyawan turut berpartisipasi dalam menjadikan industri lebih maju dan mempunyai kinerja yang baik sehingga bisa berkembang kedepannya.

3) Bagi peneliti selanjutnya

Hasil studi penelitian ini diharapkan dapat membuka ruang bagi peneliti lain untuk mengembangkan kajian dalam topik yang sejalan.