

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan sumber utama dari sebuah perusahaan karena pelaku aktif dalam mengembangkan dan memajukan sebuah perusahaan. sumber daya manusia dalam sebuah lingkup pekerjaan mempunyai pikiran, kreatifitas, tanggung jawab, jujur, sigap, keinginan, latar pendidikan dan pola pikir yang dapat di bawa ke suatu lingkungan perusahaan agar tercapainya tujuan perusahaan. Setiap perusahaan membutuhkan adanya faktor kinerja yang potensial baik dari sudut pemimpin ataupun karyawanya agar terciptanya kinerja yang tinggi dalam bidang pekerjaannya masing-masing, Setiap perusahaan yang di dirikan mempunyai harapan bahwa kelak di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup usaha dari perusahaan agar tercapainya tujuan perusahaan.

Dalam menghadapi era pasar bebas yang penuh tantangan serta persaingan usaha yang ketat, para pelaku di bidang ekonomi dan jasa termotivasi untuk melakukan yang terbaik bagi perusahaan agar dapat menjadi yang terbaik dan terdepan, Dalam mencapai pasar perusahaan harus mencapai tujuan yang telah di rencanakan agar dapat memenuhi target setiap tahunnya, sehingga peranan pemimpin sangat penting dalam mempergunakan wewenang untuk mencapai keuntungan dalam *skala* besar bagi perusahaan dan menimbulkan pada setiap

karyawan yang berusaha meningkatkan kinerja nya untuk selalu mengembangkan inovasi yang kreatif dan produktif bagi perusahaan.

Tercapainya tujuan perusahaan juga tidak hanya bergantung pada teknologi, tetapi justru lebih bergantung pada manusia yang melaksanakan tugas di dalam perusahaan. Kemampuan memberikan hasil kerja yang baik untuk memenuhi kebutuhan perusahaan secara keseluruhan merupakan kontribusi dari kinerja karyawan. Karyawan merupakan salah satu bagian terpenting dalam suatu perusahaan, tanpa mereka suatu perusahaan tidak dapat mencapai tujuan yang diharapkan, karena mereka pula yang menentukan maju mundurnya suatu perusahaan skala kecil maupun *skala* besar. Perusahaan harus memberi perhatian khusus terhadap semua karyawan yang dipekerjakan cuntuk menciptakan keunggulan personal terhadap setiap karyawan yang produktif, inovatif, kreatif, pesimis dan memiliki kualitas terhadap setiap karyawan yang bekerja di perusahaan.

Sumber daya manusia dalam perusahaan terdiri dari pemimpin dan karyawan. Setiap orang memiliki peran dan fungsinya masing-masing. Setiap sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan harus berhubungan secara baik agar tercipta harmonisasi sumber daya manusia untuk dapat mencapai tujuan perusahaan dengan efektif serta menciptakan keunggulan bersaing, Setiap pemimpin memiliki karakter yang dipengaruhi oleh faktor sifat yang dibawanya dari lahir maupun pembentukan dari lingkungan tempat dimana pemimpin itu tumbuh dan berkembang. Karakter yang berbeda-beda ini menimbulkan penerapan kepemimpinan yang berbeda-beda yang dilaksanakan oleh masing-

masing pemimpin. Seorang pemimpin harus dapat menganalisis situasi lingkungan yang terjadi saat itu maupun yang akan terjadi, kemudian menentukan sikap kepemimpinan yang tepat dan sesuai untuk diterapkan dalam situasi tersebut. Seorang pemimpin dapat menentukan kepeimpinannya secara tepat sesuai situasi dan kondisi bawahan dengan memahami teori kepemimpinan.

Menurut Amirullah (2015:167) “Kepemimpinan orang yang memiliki wewenang untuk memberi tugas, mempunyai kemampuan untuk membujuk atau mempengaruhi orang lain dengan melalui pola hubungan yang baik guna mencapai tujuan yang telah ditentukan.”

Menurut Menurut Fahmi (2016:15) “Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan”.

Dalam hal ini menyelaraskan persepsi di antara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan orang yang akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya.

Menurut Harsono dan Santoso, (2016:35) “Etika kerja sebagai semangat kerja yang didasari oleh nilai-nilai atau norma-norma tertentu yang di nyatakan.”

Selain itu etika kerja merupakan syarat utama bagi semua upaya peningkatan kualitas tenaga kerja atau sumber daya manusia dalam hal ini kinerja, baik pada level individual, organisasional, maupun sosial.

Di dunia bisnis ini memiliki persaingan yang sangat kuat, kemajuan perekonomian dunia bisnis membuat perusahaan lebih meningkatkan kinerja setiap sumber daya manusia di perusahaan untuk memajukan bisnisnya.

Dalam hal ini persepsi kinerja Menurut Pandi, (2018:83)

“Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”.

Perkembangan teknologi yang semakin canggih membuat persaingan pada industri mobil semakin ketat. Tidak sedikit merek-merek baru yang muncul dan mencoba merebut pasar dari merek-merek lama. Selain itu, tidak sedikit produk mobil beda merek yang memiliki kesamaan bentuk, kegunaan, dan fitur-fitur lainnya yang membuat konsumen kesulitan dalam membedakan antara produk merek yang satu dengan produk merek lain. Untuk mengatasi hal ini, perusahaan harus selalu membuat inovasi pada produk-produknya. Inovasi ini dapat berarti banyak hal, antara lain inovasi dalam struktur perusahaan.

Karena pada dasarnya mencapai tujuan perusahaan tidak hanya mengandalkan peralatan *modern*, teknologi dan sarana prasarana yang lengkap tetapi ada peranan penting para karyawan di dalam pekerjaan tersebut karena keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada kinerja setiap karyawan. Perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan kepuasan kerja dengan memberikan *reward* pada karyawan yang mengerjakan pekerjaannya dengan sesuai kompetensi

individual masing-masing karyawan dan mampu meningkatkan prestasi kerjanya sehingga dapat berimbas kepada peningkatan kinerja karyawan di perusahaan dengan harapan tujuan perusahaan akan tercapai.

Dalam meningkatkan Kinerja karyawan ditentukan oleh faktor kepemimpinan perusahaan yang ditunjukan seorang pemimpin untuk memberikan arahan kepada bawahannya karena pada dasarnya peranan pemimpin sangat penting dalam mempergunakan wewenang untuk mencapai tujuan dasar perusahaan. Dalam perusahaan pun untuk memaksimalkan kinerja para karyawan sangat dibutuhkan etika kerja yang dimiliki setiap individu karyawan di perusahaan tersebut. Etika kerja merupakan acuan yang dipakai perusahaan untuk mendisiplinkan karyawan di perusahaan sebagai pedoman dalam melaksanakan aktivitas kerjanya, Dalam Etika kerja dapat dijabarkan sebagai *attitude* dalam melaksanakan kinerja yang merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri dan karakter personal untuk mengetahui cara bekerja yang dimiliki setiap karyawan di perusahaan.

Pengaruh kinerja karyawan di dalam perusahaan sangatlah vital. Oleh sebab itu, pengembangan karyawan haruslah menjadi prioritas utama dalam perusahaan. Pengembangan kinerja karyawan juga terpengaruh dari adanya pelatihan dalam kepuasan dan etika kerja yang diprogramkan oleh perusahaan. Dorongan dari pimpinan yang dimiliki perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan memiliki pengaruh penting dalam kepuasan kerja sebuah perusahaan. Etika kerja menghasilkan kepuasan terhadap kualitas sumber daya manusia yang lebih baik dengan menerapkan

kepercayaan kepada diri masing-masing ditingkat kemampuan masing-masing karyawan.

Hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar hasil yang dicapai perusahaan berbanding lurus dengan *omzet* yang di targetkan. Program yang tersusun secara rapi akan memudahkan perusahaan untuk mengatur semua jadwal di perusahaan bagi setiap karyawannya.

Faktor penentu keberhasilan perusahaan adalah kinerja karyawan, kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan karyawan sehingga mempengaruhi banyaknya kontribusi yang diberikan kepada perusahaan kesuksesan perusahaan bisa dilihat dari pekerjaan yang telah dicapai oleh karyawannya, oleh sebab itu perusahaan menuntut agar para karyawannya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada keberhasilan perusahaan secara keseluruhan

PT. Indomobil Trada Nasional Nissan Datsun cabang Yasmin Bogor adalah salah satu perusahaan retail otomotif di Indonesia yang bergerak dibidang jasa servis mobil khusus merek Nissan dan Datsun. Kegiatan usaha bengkel resmi Nissan Datsun cabang Yasmin Bogor adalah melakukan perawatan dan perbaikan mobil Nissan Datsun, melakukan penjualan *spare part* mobil Nissan Datsun dan penjualan unit mobil di area Bogor perusahaan yang tergabung dalam *Indomobil Group* yang bergerak dalam bidang *sales*, *service* dan *spare part* kendaraan merek *Renault* dan Nissan, memiliki cabang-cabang di kota besar Indonesia. Salah satunya adalah Nissan Datsun

cabang Yasmin Bogor *dealer* resmi Nissan ke-18 untuk wilayah Jabodetabek telah menerapkan *Retail Visual Identity (RVI)* sesuai dengan standar *RVI* Nissan Jepang. *Dealer* Nissan Datsun cabang Yasmin memberikan pelayanan yang dinamakan 3 S yaitu : *Sales* (penjualan), *Service* (pelayanan jasa bengkel), *Spare part* (penyediaan suku cadang asli). Oleh sebab itu maka seluruh karyawan Nissan Datsun cabang Yasmin Bogor harus mempunyai kinerja yang tinggi dalam menjalankan tugasnya serta menyesuaikan dengan teknologi terbaru sehingga kegiatan-kegiatan perusahaan dapat di laksanakan dengan efektif dan efisien sesuai dengan tujuan yang sudah di tetapkan sebelumnya. Untuk mewujudkan hal tersebut bukanlah perkara yang mudah namun dalam kenyataannya para karyawan tidak sesempurna dengan apa yang diharapkan sebelumnya oleh perusahaan dan pimpinan yang sebagaimana orang yang menjalankan roda perusahaan tersebut. Bisa dilihat dari data absensi karyawan pada Nissan Datsun cabang Yasmin Bogor. Setiap karyawan memiliki tugas dan perannya masing-masing dalam melaksanakan pekerjaan terutama dalam hal pendistribusian barang atau jasa.

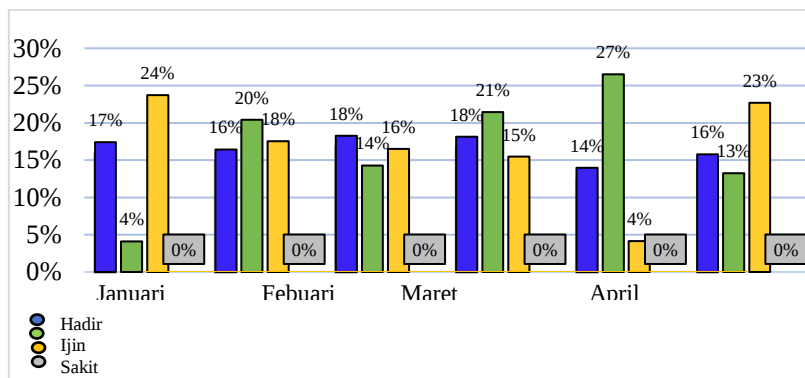
Berikut Ini data perbandingan absensi kehadiran karyawan selama 6 bulan dari Januari–Juni di tahun 2021 Nissan Datsun cabang Yasmin Bogor.

Table 1.1
Rekapitulasi absensi karyawan
Nissan Datsun cabang Yasmin Bogor
Periode Januari–Juni 2021

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Kriteria absensi				Persentase (%)			
			Hadir	Ijin	Sakit	Alpha	Hadir	Ijin	Sakit	Alpha
Januari	35	24	813	4	23	0	17%	4%	24%	0
Febuari	35	23	768	20	17	0	16%	20%	18%	0
Maret	34	26	854	14	16	0	18%	14%	16%	0
April	34	26	848	21	15	0	18%	21%	15%	0
May	32	22	654	26	4	0	14%	27%	4%	0
Juni	31	25	738	13	22	0	16%	13%	23%	0
Total			4675	98	97					
Masuk-Pulang			08:00 – 16:00							

Sumber Data: Nissan Datsun cabang Yasmin Bogor

Berdasarkan tabel 1.1 di atas diketahui bahwa data absensi karyawan pada bulan Januari-Juni di tahun 2021 pada Nissan Datsun cabang Yasmin Bogor dengan tingkat kehadiran kerja karyawan yang tidak stabil karena pandemi *covid* 19 yang terjadi menghambat aktivitas karyawan dalam bekerja, dan dalam 6 bulan terakhir akibat pandemi *covid* 19 terjadi pengurangan karyawan secara bertahap dari mulai bulan Maret sampai Juni 2021. Oleh karena itu aktivitas absensi mengalami penurunan dan kenaikan dalam 6 bulan terakhir hal ini dapat dilihat dari grafik berikut :

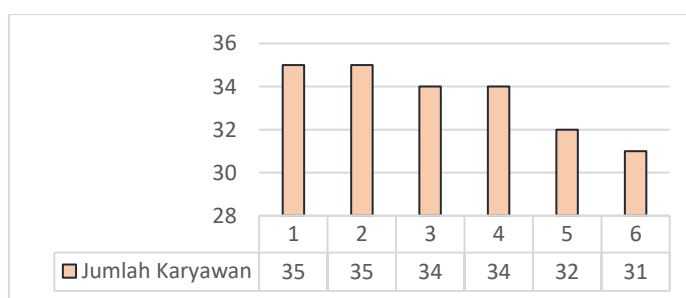


Sumber Data: Nissan Datsun cabang Yasmin Bogor

Gambar 1.1
Rekapitulasi absensi karyawan
Nissan Datsun cabang Yasmin Bogor
Periode Januari–Juni 2021

Berdasarkan grafik diatas hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat persentase ketidakhadiran karyawan maka etika kerja karyawan semakin menurun.

Dan pada tabel 1.1 kita bisa lihat dalam bulan Januari-Juni 2021 mengalami pengurangan karyawan secara bertahap, dapat kita lihat pada grafik dibawah ini :



Sumber Data: Nissan Datsun cabang Yasmin Bogor

Gambar 1.2
Grafik Pengurangan Karyawan
Januari – Juni 2021

Dari grafik di atas berdasarkan penelitian pada tabel 1.2 jumlah karyawan dan berdasarkan penelitian pengurangan karyawan selama Januari-Juni 2021 disebabkan oleh pandemi *covid 19* akibatnya harus ada pengurangan karyawan lewat jalur Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) untuk kestabilan perusahaan yang berada di Nissan Datsun cabang Yasmin Bogor. Hal ini menunjukkan peranan pemimpin berupaya untuk menjaga kestabilan perusahaannya dengan melakukan pengurangan karyawan berdasarkan kondisi agar dapat menstabilkan kinerja perusahaan dalam masa pandemi *covid 19* ini.

Penelitian ini akan dilakukan di perusahaan yang bergerak di bidang jasa perbaikan dan pemeliharaan kendaraan PT. Indomobil Trada Nasional yaitu Nissan Datsun cabang Yasmin Bogor. Dalam observasi yang dilakukan menginginkan karyawannya bekerja dengan penuh kualitas dan giat dalam menyelesaikan tugas dengan aturan yang berlaku dalam naungan kepemimpinan sehingga karyawannya dituntut untuk mampu memberikan attitude dalam menyelesaikan pekerjaannya terhadap perusahaan dengan bekerja sesuai dengan produktivitasnya yang sesuai diharapkan bagi perusahaan agar tercapai sebuah perusahaan yang baik. Pengaruh kepemimpinan dan etika kerja yang dilaksanakan pada perusahaan dan diterapkan pada setiap karyawan memiliki efek jangka panjang terhadap pengembangan kinerja karyawan hal ini dapat membantu secara efektif perkembangan kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka penelitian ini akan menganalisa

tentang **“PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN ETIKA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI NISSAN DATSUN CABANG YASMIN BOGOR.”**

B. Identifikasi Masalah

Dengan observasi yang telah disebutkan di atas, maka masalah-masalah yang muncul dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Pemimpin kurang maksimal dalam mengendalikan emosi dan mengelola emosinya dalam tekanan di lingkungan perusahaan Nissan Datsun cabang Yasmin Bogor
2. Etika kerja yang kurang menciptakan standar di lingkungan kerja yang baik dalam membangkitkan kepercayaan diri beberapa karyawan di Nissan Datsun cabang Yasmin Bogor
3. Kinerja Karyawan yang kurang maksimal karena karyawan kurang dalam menunjukkan potensinya untuk memperbaharui skill dalam kinerjanya di Nissan Datsun cabang Yasmin Bogor

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas yang telah dikemukakan, maka dalam penelitian ini akan di batasi dengan permasalahan penelitian, yang mencakup hal-hal yang berkaitan dengan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y), dan variabel yang memiliki pengaruh

adalah Kepemimpinan (X_1) dan Etika Kerja (X_2) sebagai variabel bebas. Lingkup dari penelitian ini adalah karyawan di Cabang Nissan Datsun Yasmin Bogor.

D. Rumusan Masalah

Untuk mempermudah penelitian setelah diketahui masalah-masalah yang muncul, maka ditetapkan beberapa rumusan masalah yang akan diteliti, yaitu:

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan di Nissan Datsun cabang Yasmin Bogor?
2. Apakah Etika Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan di Nissan Datsun cabang Yasmin Bogor ?
3. Apakah Kepemimpinan dan Etika Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan di Nissan Datsun cabang Yasmin Bogor?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan Masalah di atas, maka Penelitian ini tujuannya adalah untuk menganalisis kejadian yang ada di perusahaan :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Nissan Datsun cabang Yasmin Bogor.

2. Untuk mengetahui pengaruh Etika Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Nissan Datsun cabang Yasmin Bogor.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan dan Etika Kerja terhadap Kinerja karyawan di Nissan Datsun cabang Yasmin Bogor.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari proses penelitian serta analisis data diatas, Manfaat yang diharapkan dalam Penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat terhadap ilmu pengetahuan dan wawasan terhadap penulis maupun pembaca.
2. Dapat memberikan kontribusi pada pengembangan terhadap literatur maupun penelitian selanjutnya di bidang manajemen umumnya dan sumber daya manusia (*human resources*) pada umumnya.
3. Dapat dijadikan sebagai sumber referensi atau rujukan kepada peneliti selanjutnya yang sejenis guna mengembangkan penelitian tentang manajemen sumber daya manusia di lingkungan masyarakat pada umumnya dan mahasiswa pada khususnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Universitas

Merupakan tambahan referensi untuk memperkaya bukti yang akurat dan efisien tentang Pengaruh Kepemimpinan dan Etika Kerja terhadap

Kinerja Karyawan dan agar dapat mengetahui perkembangan kinerja di perusahaan Nissan Datsun cabang Yasmin Bogor.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian dari peneliti bisa digunakan sebagai acuan dalam meningkatkan Kepemimpinan dan Etika Kerja dalam Efektivitas di perusahaan sebagai kebijakan untuk meningkatkan Kinerja Karyawan di perusahaan Nissan Datsun cabang Yasmin Bogor.

c. Bagi Peneliti

Menambah pengamalan dasar dalam memahami aspek-aspek didalam sebuah perusahaan dan bagaimana lingkup kerja yang si peneliti dapat sampai ke akarnya perusahaan untuk acuan bagi si peneliti memahami tentang sumber daya manusia di perusahaan dengan menerapkan Kepemimpinan dan Etika Kerja terhadap Kinerja bagi perusahaan Nissan Datsun cabang Yasmin Bogor.

G. Sistematika Penulisan

Agar lebih mudah ditelusuri dan dipahami, maka sistematika penulisan tugas sarjana ini adalah

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini dikemukakan mengenai latar belakang permasalahan, rumusan masalah, tujuan penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini diuraikan mengenai teori-teori yang digunakan sebagai landasan penelitian dalam menentukan Kepemimpinan dan Etika Kerja terhadap kinerja karyawan di Cabang Nissan Datsun Yasmin bogor dalam penelitian ini menjelaskan mengenai definisi, fungsi, tipe, teori, serta indikator Kepemimpinan dan Etika kerja

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang pelaksanaan penelitian yang telah dilakukan berupa pengumpulan dan pengolahan data. Pengumpulan data primer dilakukan dengan metode sampling jenuh.

BAB IV PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan mengenai gambaran singkat dari Nissan Datsun Yasmin Bogor tentang deskripsi hasil penelitian, hasil pengujian hipotesis dan pembahasan hasil pengolahan data penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil pengumpulan, pengolahan data dan saran bagi perusahaan.