

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting dalam perusahaan, sebab sistem penggerak utama dalam dalam satu perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia harus memiliki standar kualitas yang cukup untuk memproduksi produk dengan kualitas yang telah di targetkan oleh suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal dan teknologi. Oleh karena itu SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi kinerja dalam suatu perusahaan. Pada perusahaan produksi, sumber daya manusia menjadi elemen penentu dalam ukuran kualitas produk yang dihasilkan.

Tujuan perusahaan dapat dicapai dengan meningkatkan potensi sumber daya manusia. Semakin tinggi kualitas/potensi sumber daya manusia, semakin tinggi pula kinerja sumber daya manusia tersebut. Begitupun sebaliknya, semakin rendah kualitas/potensi sumber daya manusia, maka semakin rendah pula kinerja yang dimiliki sumber daya manusia tersebut. Dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia merupakan aset utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya sumber daya manusia yang handal yang dapat bekerja secara efektif dan efisien, maka sebaik apapun sumber daya lain yang dimiliki suatu perusahaan, maka tujuan tidak akan dapat tercapai dengan maksimal. Oleh karena itu, Setiap perusahaan pasti membutuhkan karyawan yang memiliki kapasitas kerja yang baik untuk membantu mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan jenis kegiatan, perusahaan dapat digolongkan menjadi 3 macam perusahaan, yaitu perusahaan

jasa, perusahaan dagang, perusahaan manufaktur.² Didalam perusahaan manufaktur merupakan sebuah perusahaan yang dalam kegiatan usahanya tidak membeli barang jadi dari suppliernya, namun perusahaan membeli bahan baku yang kemudian dilakukan proses produksi, sehingga dihasilkan barang jadi. Barang jadi yang merupakan hasil produksi perusahaan inilah yang akan dijual ke konsumennya.³

Fenomena yang terjadi di lapangan yakni Perusahaan Manufaktur di Indonesia mengalami peningkatan Pertumbuhan Produk Domestik Bruto pertahunnya, dapat dilihat pada tabel dibawah:

Tabel 1.1
Laju Pertumbuhan Produk Domestik Bruto (PDB) Industri Manufaktur di Indonesia per tahun (persen)

Tahun	Laju Pertumbuhan
2017	4,29
2018	4,27
2019	3,8
2020	-2,93
2021	3,39
2022	4,89

Sumber: Badan Pusat Statistik: Laju Pertumbuhan PDB industri Manufaktur 2019-2022.⁴

² Siti Aisyah Siregar, *Pengantar Akuntansi Dasar (Perusahaan Jasa, Dagang, Dan Manufaktur)* (Medan: Umsu Press, 2022). Hal 34

³ Vincentia Wahyu Widajatun Et Al., *Anggaran Operasional: Perusahaan Manufaktur* (Yogyakarta: Zahir Publishing, 2021). Hal 54

⁴ 'Laju Pertumbuhan Pdb Industri Manufaktur, 2020-2022', Bada Pusat Statistik, 2023, <https://www.bps.go.id/statistics-table/2/Mtixnimy/Growth-Rate-Of-Manufacturing-Industry-Gdp.Html>.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa, meskipun pada tahun 2020 terdapat minus,akan tetapi pada tahun sebelum dan sesudahnya mengalami peningkatan pertumbuhan Produk Domestik Bruto (PDB), sehingga angka permintaan memiliki peluang semakin meningkatdan dapat dimaksimalkan lagi untuk tahun berikutnya.

Pada tahun 2022, menunjukkan bahwa produk domestik bruto (PDB) dari sektor kehutanan dan penebangan kayu di Indonesia memiliki peningkatan pertahunnya dengan jumlah akhir tahun 2022 sekitar 118,39 triliun rupiah.⁵ Produksi kayu lapis di indonesia tahun 2022 secara total mencapai 4.365.530,53 m³. Dengan pulau Jawa yang memiliki kontribusi terbesar produksi kayu lapis mencapai 3.097.203,43 ton.⁶

Salah satu perusahaan manufaktur yang bergerak dibidang produksi kayu lapis/plywood didaerah Jawa adalah PT. Sukses Mitra Sejahtera, lebih tepatnya berlokasi di kota kediri. Sehingga untuk mengikuti dan bersaing dalam laju perkembangan PDB tahun berikutnya, Maka PT.Sukses Mitra sejahtera harus dapat menstabilkan produksinya sesuai dengan permintaan pasar global.

Tabel 1.2
Data Pencapaian Target Kinerja Karyawan PT. Sukses
Mitra Sejahtera Kabupaten Kediri

2023	Target (m ³)	Realisasi (m ³)	(-)	Keterangan
------	-----------------------------	--------------------------------	-----	------------

⁵ 'Gross Domestic Product (Gdp) From Forestr and Logging In Indonesia From 2014 To 2022', Statista, 2023 <https://www.Statista.Com/Statistics/1018522/Indonesia-Gdp-Forestry-And-Logging/>.

⁶ Ahmad Yani Et Al., *Statistik Produksi Kehutanan 2022* (Jakarta: Badan Pusat Statistik/Bps-Statistics Indonesia, 2023). Hal 181

Juli	1.847,56	1.937,63	90,07	Tercapai
Agustus	1.979,13	1.767,82	-211,31	Tidak Tercapai
September	1.274,50	1.212,05	-62,45	Tidak Tercapai
Oktober	1.084,81	985,01	-99,8	Tidak Tercapai
November	1.174,32	1.219,47	45,15	Tercapai

Tabel diatas merupakan data rekapitulasi pencapaian target kinerja karyawan 5 bulan terakhir yakni pada bulan juli sampai dengan bulan november 2023 di PT. Sukses Mitra Sejahtera. dengan ini dapat ketahui bahwa masih terdapat beberapa target yang masih belum tercapai yaitu terjadi pada bulan agustus, bulan september, bulan oktober. Hal tersebut menunjukkan bahwa performa kinerja yang dihasilkan oleh karyawan kurang maksimal. Hal ini harus diperhatikan dalam peningkatan kualitas dan kuantitas kinerja karyawan.

Didalam perusahaan, Gejala masalah yang timbul berkaitan dengan kinerja karyawan adalah masih adanya kendala dimana beberapa karyawan terlambat dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan oleh pimpinan sehingga pekerjaan lain menjadi tertunda. Kemudian terdapatnya beberapa karyawan yang tidak berada di ruang kerja pada saat jam kerja, dan masih ada beberapa karyawan terlambat hadir serta karyawan tidak masuk kerja, dan masih terdapat beberapa karyawan yang kurang disiplin kerja terhadap waktu kerja, seperti masih ada karyawan yang menggunakan waktu kerja untuk kepentingan karyawan itu sendiri, seperti tidak berada di ruang kerja pada jam kerja dan biasanya karyawan tersebut berada di kantin perusahaan atau

melakukan aktivitas diluar pekerjaan kantor.⁷ Kurangnya keterbukaan dan kejujuran pada diri karyawan tentunya hal ini dapat menyebabkan kinerja karyawan yang tidak efektif sehingga perlunya adanya kontrol dalam bentuk pengawasan pimpinan dan juga dalam bentuk kesadaran diri karyawan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Sedarmayanti dalam Sulaehudin antara lain: Pertama, sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja) Sikap mental yang dimiliki seorang karyawan akan memberikan pengaruh terhadap kinerjanya. Kedua, Pendidikan yakni semakin tinggi pendidikan seseorang maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan. Ketiga, Ketrampilan yakni karyawan yang memiliki ketrampilan akan mempunyai kinerja yang lebih baik dari pada karyawan yang tidak mempunyai keterampilan. Keempat, Kepemimpinan yakni Kepemimpinan manajer memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawannya. Manajer yang mempunyai kepemimpinan yang baik akan meningkatkan kinerja bawahannya.⁸

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain ialah kedisiplinan. Menurut Muhammad Sobri disiplin kerja adalah suatu sikap atau tingkah laku yang melaksanakan berbagai kegiatan untuk suatu perusahaan atau organisasi dengan sesuai peraturan- peraturan yang berlaku dan menjalankannya dengan penuh kesadaran.⁹ Sedangkan menurut Bambang Sunatar Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam

⁷ Jasman Saripuddin Hasibuan And Beby Silvia, 'Pengaruh Disipli Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan' *Seminar Nasional Multidisplin Ilmu* 2, No. 1 (2019): hal 134-47.

⁸ Sholehuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*: *Performance Analysis* (Yogyakarta: Absolute Media, 2022).

⁹ Muhammad Sobri, *Kontribusi Kemandirian Dan Kedisiplinan Terhadap Hasil Belajar* (Jakarta: Guepedia, 2020).

perusahaan diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya bila karyawan tunduk pada ketentuan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.¹⁰ kedisiplinan juga dapat menjadi penyebab kuat dalam suksesnya jalannya oprasional dalam sebuah perusahaan kedisiplinan bukan hanya bentuk ketaatan kepada peraturan perusahaan atau semangat dan gairah dalam bekerja. Akan tetapi, kedisiplinan juga menjadi pengaruh efisiensi dan efektifitas kinerja.¹¹ Kedisiplinan dapat memperlancar kegiatan perusahaan dikarenakan karyawan dapat memunculkan sikap kesadaran bahwa adanya peraturan yang tertulis dan tidak tertulis perusahaan. Kesadaran kedisiplinan yakni bentuk pengetahuan tentang dampak yang akan terjadi apabila seseorang melakukan hal yang seharusnya dilarang dan tidak melakukan hal yang seharusnya dikerjakan. sehingga karyawan dapat selalu waspada dan teliti tentang apa dilakukannya. Seseorang yang memiliki kesadaran kedisiplinan tentunya dapat dianggap mampu mengidentifikasi hal-hal yang mengganggu produkti vitas sehingga dapat meminimalisir potensi munculnya masalah pada dirinya.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah etika kerja. Menurut Venny Fraya Hartin etika kerja merupakan sistem nilai atau norma yang digunakan oleh seluruh karyawan perusahaan, termasuk pimpinannya dalam melaksanakan kerja sehari-hari. Perusahaan dengan etika kerja yang baik akan memiliki dan mengamalkan nilai-nilai, yakni: kejujuran, keterbukaan, loyalitas kepada perusahaan, konsisten pada keputusan, kerja sama yang baik, disiplin, dan bertanggung

¹⁰ Bambang Sunatar, *Meningkatkan Motivasi Dan Kinerja Dosen Pada Perguruan Tinggi* (Sigi: Feniks Muda Sejahtera, 2022).

Rezha Fata, 'Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Kontrol Diri Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di Pt. X Di Kabupaten Sleman' *Jurnal Psikologi* 16, No. 2 (2020). Hal 232

jawab.¹² Sedangkan Menurut Ridlwan Hambali Etika dirupakan dalam bentuk aturan (code) tertulis yang secara sistematis dibuat berdasarkan prinsip-prinsip moral yang ada dan pada saat yang dibutuhkan akan bisa difungsikan sebagai alat untuk mengukur segala macam tindakan yang secara logika-rasional umum dinilai menyimpang dari nilai-nilai etika.¹³ Dalam membina kemampuan bekerja dan meningkatkan kinerja masing-masing karyawan, tidak terlepas dari etika kerja yang di yakini oleh individu individu tersebut. Etika kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa. Etika kerja yang tinggi tentunya rutinitas tidak akan membuat bosan, bahkan mampu meningkatkan prestasi kerjanya atau kinerja. Hal yang mendasari etika kerja tinggi di antaranya keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan, maka individu yang mempunyai etos kerja tinggi akan turut serta memberikan masukan-masukan ide di tempat bekerja.¹⁴

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah kepemimpinan. Menurut Sriyana kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin dalam memengaruhi bawahan dengan karakteristik tertentu sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Faktor keberhasilan seorang pemimpin salah satunya tergantung dengan teknik kepemimpinan yang dilakukan dalam menciptakan situasi sehingga menyebabkan

¹² Venny Fraya Hartin, Jonner Lumban Gaol, And Muhammad Ansori Lubis, 'Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Melalui Profesionalisme Kerja Pada Cv. Sentosa Deli Mandiri Medan' *Jurnal Prointegrita* 6, No. 3 (3 May 2018), <https://doi.org/10.46930/jurnalprointegrita.v6i3.2437>.

¹³ M Ridlwan Hambali Et Al., *Etika Profesi* (Bojonegoro: Agrapana Media, 2021).

¹⁴ Agung Budianto, Yonathan Pongtuluran, And Syaharuddin Y, 'Pengaruh Etika Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan' *Kinerja* 14, No. 1 (9 January 2018): 1, <https://doi.org/10.29264/jkin.v14i1.2472>.

orang yang dipimpinya timbul kesadarannya untuk melaksanakan apa yang dikehendaki. Dengan kata lain, efektif atau tidaknya seorang pemimpin tergantung dari bagaimana kemampuannya dalam mengelola dan menerapkan pola kepemimpinannya sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi tersebut.¹⁵ Sedangkan menurut Nasaruddin kepemimpinan yang baik adalah merupakan pola hubungan antar individu yang menggunakan wewenang dan kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan tindakan pada seseorang atau kelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu.¹⁶ Melalui kemampuan, inovatif, gagasan, perilaku dan kepemimpinan seseorang mampu menghantarkan organisasi mencapai tujuan. Upaya yang dapat dilakukan pemimpin adalah mengarahkan, meningkatkan, dan menggerakkan potensi diri dan anggotanya untuk memfokuskan kegiatannya demi mencapai keberhasilan organisasi. Selain itu, pemimpin mampu memaksimalkan potensi yang berada di lingkungan organisasi untuk meningkatkan efisiensi organisasi sehingga dapat dicapai kinerja yang optimal.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Sukses Mitra sejahtera yang merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak Industri Kayu Lapis (plywood) yang telah beroperasi sejak tahun 2010. Perusahaan ini mempekerjakan karyawan sebanyak 1.184 yang terbagi menjadi 3 golongan yakni: karyawan bulanan, karyawan harian tetap, dan outsourcing. PT. Sukses Mitra Sejahtera memiliki visi dan misi yaitu menjadi perusahaan kayu lapis yang sekelas dengan global dan mampu memiliki harga maupun kualitas yang mampu bersaing dipasar lokal maupun pasar internasional.

¹⁵ Sriyana (Last), *Kepemimpinan Dalam Pemerintahan* (Bandung: Feniks Muda Sejahtera, 2022). Hal 82

¹⁶ Nasaruddin, *Sekolah Sains Dan Transformatif: Kepemimpinan Kepala Sekolah Di Sorong* (Indramayu: Adanu Abimata, 2020).

Alasan melakukan penelitian pada PT. Sukses Mitra Sejahtera ialah perusahaan ini merupakan perusahaan manufaktur terbesar didaerah kota Kediri dan telah memiliki standar secara internasional dan memiliki tenaga kerja yang banyak. selain itu PT. Sukses Mitra Sejahtera Memiliki kesesuaian topik yang relevan terhadap penelitian ini, PT. Sukses Mitra Sejahtera dalam beberapa rencana target produksi tidak tercapai dalam bulan juli sampai september ini. Selain itu pada PT. Sukses Mitra Sejahtera, memiliki budaya melaksanakan briefing setiap awal shift sebagai bentuk hubungan komunikasi antara atasan dan karyawannya untuk dapat selalu saling memberikan informasi yang terbaru, informasi yang terkandung dalam briefing ini antara lain ialah kebijakan-kebijakan terbaru, motivasi, evaluasi kerja, tempat saling tanya bagi atasan maupun karyawan penegasan terhadap aturan yang sering dilanggar oleh karyawan, dan tempat untuk menjelaskan teknis mengenai tugas akan diberikan kepada karyawan, dengan melakukan kegiatan briefing ini perusahaan bermaksud untuk meningkatkan dan menstabilkan kinerja karyawannya. Sehingga informasi yang diterima oleh setiap karyawan selalu memiliki pembaruan setiap harinya. Faktor-faktor ini memegang peranan sangat penting untuk membuat proses kerja lebih efisien dan produk lebih berkualitas. Jadi, pemilihan lokasi ini sebagai tempat nyata untuk melihat bagaimana kedisiplinan, etika kerja, dan kepemimpinan berinteraksi dan berdampak pada kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Nur Suci Untari dan Tirton Nefianto dengan judul pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa variable Disiplin Kerja mempunyai hubungan yang searah dengan Kinerja karyawan.¹⁷

¹⁷ Nur Suci Untari And Tirton Nefianto, 'Pengaruh Motivasi Kerja Disiplin Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan' *Journal Of Mandalika Literature* 5, No. 1 (2023). Hal 264

Penelitian yang dilakukan oleh Jasman Saripuddin Hasibuan dan Beby Silvy dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. didalam penelitian ini juga memaparkan bahwa ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.¹⁸ Penelitian yang dilakukan oleh Ali Hanafiah Nasution dan Dian Islamiati dengan judul Pengaruh Etika Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sealtek Prima Perkasa. Dengan hasil bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan etika kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik atau tinggi Etika Kerja pada perusahaan, maka dapat meningkatkan Kinerja Karyawan. Dengan menerapkan Etika Kerja yang baik di lingkungan kerja akan lebih memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuan bersama-sama.¹⁹ Penelitian yang dilakukan oleh Wa Ode Zusnita Muizu, Umi Kaltum, Ernie T. Sule dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Dengan hasil bahwa ada pengaruh signifikan Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik kepemimpinan yang diterapkan maka semakin baik pula prestasi kinerja karyawan yang diperoleh.²⁰ Berdasarkan kajian penelitian terdahulu 5 tahun terakhir diatas bisa dilihat bahwa tersebut tidak memiliki kesamaan variabel yang selaras dengan penelitian yang di ambil oleh peneliti. Sehingga objek yang diambil dalam penelitian ini bisa dikatakan

¹⁸ Jasman Saripuddin Hasibuan And Beby Silvy, 'Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.' *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu.*, 2019, hal 134.

¹⁹ Ali Hanafiah Nasution dan Dian Islamiati, 'Pengaruh Etika Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sealtek Prima Perkasa' *Dynamic Management Journal* 6, No. 1 (11 March 2022): hal 10, <https://doi.org/10.31000/Dmj.V6i1.6077>.

²⁰ Wa Ode Zusnita Muizu, Umi Kaltum, And Ernie T. Sule, 'Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan" *Jurnal Kewirausahaan Indonesia* 2 (2019): hal 61–78.

layak untuk dikaji serta peneliti dapat memberikan kontribusi pembaruan keilmuan.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti akan melakukan penelitian dengan variabel kedisiplinan, etika kerja, kepemimpinan, dalam kinerja karyawan. Dengan ini penelitian ini dapat di tulis dengan judul "**PENGARUH KEDISIPLINAN, ETIKA KERJA, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT SUKSES MITRA SEJAHTERA KEDIRI**"

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latarbelakang yang telah ditulis oleh peneliti, Maka dapat disimpulkan dan diidentifikasi terkait pemasalahanya yakni:

1. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang sesuai standar untuk dapat mencapai tujuan.
2. penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh kedisiplinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan Pada PT.Sukses Mitra Sejahtera
3. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh Etika Kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan Pada PT.Sukses Mitra Sejahtera
4. Penelitian inidilakukan untuk mengetahui seberapa jauh Kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan Pada PT.Sukses Mitra Sejahtera

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar belakang yang berada diatas dapat maka rumusan masalah pada penelitian ini yakni:

1. Apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Sukses Mitra Sejahtera Kediri secara parsial?
2. Apakah etika kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Sukses Mitra Sejahtera Kediri secara parsial?

3. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sukses Mitra Sejahtera Kediri secara parsial?
4. Apakah kedisiplinan, etika kerja, dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Sukses Mitra Sejahtera Kediri secara simultan?

D. Tujuan penelitian,

Berdasarkan rumusan masalah yang berada diatas dapat maka tujuan penelitian ini yakni:

1. Untuk menguji bagaimana pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan di PT Sukses Mitra Sejahtera Kediri secara parsial.
2. Untuk menguji bagaimana pengaruh etika kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sukses Mitra Sejahtera Kediri secara parsial.
3. Untuk menguji bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Sukses Mitra Sejahtera Kediri secara parsial.
4. Untuk menguji bagaimana pengaruh kedisiplinan, etika kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Sukses Mitra Sejahtera Kediri secara simultan.

E. Kegunaan penelitian

1. Teoritis

Peneliti berharap hasil dari penelitian ini dapat memberikan wawasan serta menambah pengetahuan tentang hal-hal yang berkaitan tentang Pengaruh Kedisiplinan, Etika Kerja, Kepemimpinan, dan Kinerja Karyawan.

2. Praktis

a. Bagi Peneliti

penelitian ini sebagai bentuk pengaplikasian ilmu pengetahuan yang telah

dipelajari serta menambah pengetahuan dan wawasan yang lebih dalam tentang Pengaruh Kedisiplinan, Etika Kerja, Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

b. Bagi Akademik

Peneliti berharap hasil dari penelitian ini dapat berkontribusi dalam bentuk karya ilmiah dan ikut serta dalam pengembangan dan peningkatan ilmu pengetahuan secara umum dan ilmu manajemen, secara khusus untuk bidang ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia, serta dapat berguna untuk dijadikan referensi dalam penelitian-penelitian selanjutnya.

c. Bagi Perusahaan

Peneliti berharap hasil dari penelitian ini dapat dijadikan data referensi sebagai masukan pada PT Sukses Mitra Sejahtera kota Kediri sebagai bentuk pertimbangan pengambilan keputusan perusahaan mengenai kedisiplinan, etika kerja, Kepemimpinan dalam bentuk peningkatan kinerja karyawan serta dapat membantu dan berkontribusi dalam upaya peningkatan kinerja karyawan.

d. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti berharap hasil dari penelitian ini dapat dijadikan data referensi peneliti selanjutnya dalam membahas penelitian yang memiliki permasalahan yang sama.

F. Ruang lingkup dan keterbatasan penelitian

1. Ruang lingkup

Ruang lingkup penelitian ini dilakukan pada perusahaan PT Sukses Mitra Sejahtera yang memproduksi

kayu rekayasa yang bertempat pada kediri. Penelitian ini menggunakan variabel Kedisiplinan, Etika Kerja, Kepemimpinan sebagai variabel independen dan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen. dimana penelitian ini mengambil sampel yang di ambil adalah data yang di ambil pada kuersioner yang di bagikan pada karyawan perusahaan PT Sukses Mitra Sejahtera.

2. Keterbatasan penelitian.
 - a. Berkaitan dengan keterbatasan penelitian ini maka peneliti akan mengambil sampel karyawan yang memiliki Karakteristik golongan sebagai "Haria Tetap" dan "bulanan pada PT Sukses Mitra Sejahtera dengan sampel sebanyak 240 orang menggunakan rumus Slovin. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah di paparkan di atas, peneliti menetapkan batasan yang akan di teliti yakni penelitian yang membahas tentang Pengaruh Kedisiplinan, Etika Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan
 - b. Metode pengambilan sampel yang di gunakan dengan menggunakan angket atau kuersioner.

G. Penegasan Istilah

1. Definisi Konseptual

a. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan sikap kejiwaan individu atau golongan yang senantiasa mematuhi atau mengikuti keputusan-keputusan yang telah ditetapkan. Disiplin merupakan sebuah keadaan yang menyebabkan dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan

melaksanakan kegiatan sesuai aturan dan norma yang telah ditetapkan.²¹

b. Etika

Etika merupakan norma-norma moral dan nilai-nilai, yang menjadi pegangan untuk mengatur perilaku suatu kelompok atau seseorang. Etika merupakan pengetahuan tentang adanya norma-norma asas-asas akhlak maupun moral.²²

c. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seorang pimpinan untuk mempengaruhi perilaku kelompok atau seseorang untuk mencapai hasil dari tujuan. Kepemimpinan merupakan seluruh aktivitas yang dilakukan pemimpin dalam rangka untuk mempengaruhi seseorang sehingga mau dan dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah dikehendaki.²³

d. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah tingkat kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam mengerjakan tugasnya, Kinerja merupakan ukuran yang digunakan oleh manajer untuk mengukur kegiatan dan hasil dari perusahaan sesuai dari rencana atau tujuan perusahaan.²⁴

2. Definisi Operasional

Berdasarkan Definisi konseptual yang berada diatas maka maksud dari penelitian ini adalah untuk menguji adanya “Pengaruh Kedisiplinan dan Etika Kerja, Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT Sukses Mitra Sejahtera Kediri”. Dimana penelitian ini dilakuka

²¹ Padmanigrum, ‘Pengembangan Karier Dan Disiplin Kerja Sipil Negara’. (Yogyakarta: Samudra Biru, 2021), hal 46’, N.D.

²² Restianingsih Putri Rahayu, Buku Ajar Etika Dan Perilaku Kesehatan (Pekalongan: Penerbit Nem, 2023). Hal 85

²³ Didi Pianda, Kinerja Guru:Kopetensi Guru, Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah (Bojong Genteng: Cv Jejak, 2018).hal 30

²⁴ Asmawiyah, ‘Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerj Terhadap Kinerja Karyawan’.’, Jurnal Mirai Management 5 (2020): 393.

untuk mengetahui apakah variabel Kedisiplinan, Etika Kerja, dan Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Sukses Mitra Sejahtera Kediri.

H. Sistematika Penyusunan Skirpsi

Adapun sistematika dalam penulisan proposal untuk penelitian ini, sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab pendahuluan menjelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, batasan penelitian, identifikasi penelitian dan manfaat penelitian.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Bab kajian pustaka ini memaparkan penelitian terdahulu dijadikan sebagai acuan penelitian, landasan teori yang terkait dalam masalah penelitian dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi pendekatan penelitian dan jenis penelitian, lokasi penelitian, kehadiran peneliti, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Bab ini berisi uraian tentang paparan data yang disajikan dengan topik sesuai dalam pertanyaan-pertanyaan dalam rumusan masalah dan analisis data.

BAB V PEMBAHASAN

Bab ini memuat keterkaitan antara pola-pola, katagori-katagori dan dimensi-dimensi, posisi temuan atau teori yang ditemukan terhadap teoriteori temuan sebelumnya, serta interpretasi dan penjelasan dari temuan teori yang diungkap dari lapangan.

BAB VI PENUTUP

Bab ini terdiri dari kesimpulan dan saran.