

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Banyak perusahaan yang memahami bahwa pencapaian tujuan perusahaan seringkali terpusat pada faktor eksternal, seperti kondisi pasar, persaingan industri, dan perubahan teknologi. Kurangnya perhatian terhadap faktor internal dapat mengakibatkan ketidaksesuaian antara perencanaan strategis dan implementasi nyata di lapangan. Dalam dunia bisnis, tujuan perusahaan akan terwujud jika didukung oleh berbagai elemen internal. Salah satu elemen penting dalam sebuah perusahaan adalah karyawan. Dalam manajemen sumber daya manusia, karyawan dianggap sebagai kekayaan (aset) utama organisasi yang harus dirawat dengan baik.

Karyawan merupakan aset penting bagi perusahaan, karena keberhasilan operasional sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Tanpa sumber daya manusia yang kompeten, perusahaan akan kesulitan mencapai tujuan meskipun memiliki modal, teknologi, dan informasi yang memadai. Sumber daya manusia merupakan ujung tombak perusahaan dalam menjaga kualitas layanan dan operasional. Oleh sebab itu, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif sangat diperlukan untuk memastikan keberhasilan perusahaan di masa depan.

Pada prinsipnya, manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja yang dimiliki secara efektif dan dapat digunakan dengan maksimal guna mencapai tujuan

bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat<sup>2</sup>. Konsep yang dijadikan landasan dalam manajemen sumber daya manusia yakni setiap tenaga kerja adalah manusia, bukan mesin yang dimanfaatkan untuk sumber daya bisnis. Dalam pengelolaan sumber daya manusia, kinerja karyawan secara langsung mempengaruhi perkembangan atau kemunduran perusahaan. Karyawan yang berkualitas akan mendorong perusahaan menuju pertumbuhan, sedangkan kinerja yang kurang maksimal bisa menghambat kemajuan. Dengan demikian, perhatian yang lebih terhadap kinerja karyawan menjadi krusial agar mereka mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara optimal, sehingga mendukung keberlangsungan dan kesuksesan perusahaan.

Kinerja yang tinggi berperan penting dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Bangun dalam Aniversari, kinerja didefinisikan sebagai hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan yang harus dipenuhi. Selaras dengan itu, Wibowo menyatakan bahwa kinerja berasal dari istilah "*performance*," yang dapat diartikan sebagai hasil atau prestasi kerja, termasuk bagaimana proses pelaksanaan kinerja tersebut berlangsung<sup>3</sup>. Selanjutnya, dalam Ramadani dan Adiwati, Masram dan Mu'ah mengartikan kinerja mengacu pada prestasi nyata yang dicapai oleh individu, berasal dari istilah "*actual*

---

<sup>2</sup> Ahmad Ahwan, *Konsep Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*, ed. Febi Akbar Rizki, 1st ed. (Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi, 2022).

<sup>3</sup> Putri Aniversari, "Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Aneka Gas Industri Lampung)," *REVENUE : Jurnal Manajemen Bisnis Islam* 3, no. 1 (2022): 132–142.

*performance*". Kinerja (melaksanakan pekerjaan) mengacu pada hasil yang diperoleh dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab mereka<sup>4</sup>.

Karyawan dengan kinerja yang baik akan mampu memberikan hasil yang optimal, sesuai dengan ekspektasi perusahaan. Dalam hal ini, karyawan diharapkan untuk dapat memenuhi tanggung jawab yang telah ditetapkan, serta menunjukkan kemampuan dalam menyelesaikan tugas-tugas dengan efisien dan tepat waktu. Kinerja ini tidak lepas dari berbagai faktor, diantaranya kompetensi, pelatihan karyawan, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja<sup>5</sup>. Selain faktor tersebut, pendapat lain juga mengatakan bahwa terdapat aspek lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi pekerjaan, sistem kompensasi, dan desain pekerjaan. Namun, dalam upaya menciptakan sumber daya manusia dengan kinerja tinggi, perusahaan seringkali mengalami kesulitan karena dihadapkan dengan berbagai permasalahan demi tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan.

Kepemimpinan (*leadership*) merupakan elemen penting yang berperan dalam mencapai keberhasilan suatu organisasi dan manajemen.<sup>6</sup> Pemimpin

---

<sup>4</sup> Fajria Ramadani and Mei Retno Adiwati, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arsynergy Resource," Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI) 7, no. 2 (2022): 1–14, <http://jurnal.stkipppersada.ac.id/jurnal/index.php/JPE>.

<sup>5</sup> Bagas Satria Anggriawan, Endang Rusdianti, and Djoko Santoso, 'Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Afektif Sebagai Variabel Intervening', Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis, 16.1 (2023), pp. 48–67

<sup>6</sup> E.S.S.M. Hatta, *Kepemimpinan Entrepreneur Bagi Keberhasilan Organisasi: Pendekatan Riset*, 1st edn (Media Nusa Creative (MNC Publishing), 2021).

dan kepemimpinan merupakan dua hal yang berbeda. Pemimpin adalah seseorang yang bertugas untuk memimpin, sedangkan kepemimpinan merupakan sifat atau bakat yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Kepemimpinan juga diartikan sebagai kekuasaan untuk mempengaruhi orang lain dalam mewujudkan tujuan organisasi<sup>7</sup>.

Seorang karyawan cenderung meniru atau mengikuti sikap dari manajer atau pemimpinnya. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang unik. Gaya kepemimpinan yang berhasil dalam suatu lingkungan kerja belum tentu efektif jika diterapkan di perusahaan lain, karena keberhasilan gaya kepemimpinan sangat dipengaruhi oleh kondisi dan situasi di perusahaan yang dipimpinnya. Begitu juga yang terjadi pada PT. Sukses Mitra Sejahtera, dimana terjadi pergantian atau perubahan struktur kepemimpinan pada jajaran direksi perusahaan. Hal tersebut tentu membawa perubahan pada peraturan dan ketentuan perusahaan yang membuat karyawan perlu adaptasi atas kebijakan-kebijakan baru yang berlaku.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kedisiplinan. Kedisiplinan merupakan salah satu aspek penting dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Dengan disiplin yang baik, menjadikan karyawan lebih produktif sehingga dapat membantu mereka dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Disiplin dalam sebuah perusahaan dianggap memadai ketika mayoritas karyawannya mematuhi

---

<sup>7</sup> Ibid.

peraturan yang telah ditetapkan<sup>8</sup>. Menurut Hamali, disiplin kerja merupakan bentuk sikap seorang karyawan yang menunjukkan rasa hormat dan patuh terhadap peraturan perusahaan sehingga karyawan tersebut mampu menyesuaikan diri pada ketetapan dan peraturan perusahaan secara sukarela<sup>9</sup>. Tanpa adanya kedisiplinan, memungkinkan terjadinya pelanggaran atau ketidakpatuhan terhadap pedoman dan peraturan, yang pada akhirnya berdampak pada keberlangsungan operasional perusahaan dan menyulitkan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan data internal perusahaan mengenai pelanggaran indisipliner karyawan tahun 2025, diketahui bahwa terdapat terjadi beberapa kali pelanggaran yang berujung pada penerbitan surat teguran, surat peringatan I, surat peringatan II, bahkan surat peringatan III. Berikut merupakan data internal perusahaan mengenai pelanggaran indisipliner karyawan tahun 2025:

**Tabel 1. 1 Data Pelanggaran Indisipliner Karyawan**

Bulan	Pelanggaran Indisipliner Karyawan			
	ST	SP I	SP II	SP III
Januari	1	0	1	0
Februari	0	0	1	1
Maret	0	1	0	0

<sup>8</sup> Arron Stevanus Saputra and Rina Sulistiyani, "Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Penghargaan Dan Hukuman Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi PT. Sreeya Sewu Indonesia Sidoarjo," *Soetomo Management Review* 2, no. 1 (2022): 1–21.

<sup>9</sup> Andreas RP Silitonga, "Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Loyalitas Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Perum BULOG Kanwil Jatim," *Jurnal Manajemen dan Inovasi (MANOVA)* 6, no. 1 (2023): 15–37.

Bulan	Pelanggaran Indisipliner Karyawan			
	ST	SP I	SP II	SP III
April	16	7	0	1
Mei	0	3	0	1
Juni	5	6	2	0
Total	22	17	4	3

*Sumber: Data PT. Sukses Mitra Sejahtera Kediri*

Berdasarkan data pelanggaran indisipliner karyawan diatas, diketahui bahwa penerapan kedisiplinan di PT. Sukses Mitra Sejahtera Kediri masih belum optimal. Berbagai bentuk pelanggaran disiplin masih ditemukan, diantaranya terlambat masuk kerja, tidak mematuhi aturan yang telah ditetapkan, terlambat kembali setelah jam istirahat, tidak hadir tanpa alasan yang jelas, tidak mengikuti *meeting*, serta lalai dalam tanggungjawabnya. Bahkan, terdapat beberapa karyawan yang melakukan pelanggaran berulang dengan jenis pelanggaran yang sama. Kondisi ini tentu berdampak negatif dan berpotensi menghambat kinerja karyawan yang bersangkutan.

Komponen lain yang juga penting dalam pengembangan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah pelatihan karyawan. Menurut Widodo, pelatihan diartikan sebagai proses pembelajaran yang memungkinkan bagi karyawan untuk dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan standar yang ditentukan oleh organisasi<sup>10</sup>. Dalam era persaingan yang semakin ketat, perusahaan membutuhkan karyawan yang terampil dan

---

<sup>10</sup> Tiong Piter, *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Teori Dan Praktik* (Yogyakarta: Deepublish Publisher, 2023).

mampu menyesuaikan diri dengan perubahan di tempat kerja. Pelatihan yang baik dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan. Hal ini tentu dapat memberikan dampak positif pada kinerja mereka. Pelatihan diharuskan mencakup pengalaman belajar, aktivitas-aktivitas yang terencana, dan didesain untuk menjawab kebutuhan-kebutuhan yang telah teridentifikasi. Hal tersebut dimaksudkan agar pelatihan berjalan efektif. Perusahaan pun tentu memiliki alasan penting untuk memberikan pelatihan kepada karyawan. Adanya pelatihan dimaksudkan agar karyawan dapat mencapai tingkat kemampuan tertentu untuk mencapai tujuan mereka. Setiap organisasi harus memprioritaskan pelatihan untuk mengajarkan karyawannya mencapai tujuan keterampilan khusus.

Sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, PT. Sukses Mitra Sejahtera menyelenggarakan pelatihan yang dikhususkan bagi karyawannya. Hal ini tercermin dari jadwal pelatihan yang telah diatur dan dilaksanakan oleh PT. Sukses Mitra Sejahtera sebagai berikut:

**Tabel 1. 2 Jadwal Sosialisasi Peningkatan Mutu Produksi**

Tanggal	Jenis Pelatihan	Peserta	Shift
11 Maret 2025	Pemahaman Alur Proses Produksi	Kepala bagian, Pengawas Produksi, dan PPIC	NS & A

Tanggal	Jenis Pelatihan	Peserta	Shift
12 Maret 2025	Pemahaman Manajemen “EGA”	Kepala Bagian, Pengawas, Admin Seluruh Divisi	NS & A
13 Maret 2025	SOP Produksi ( <i>Green Veneer</i> )	Operator	A
17 Maret 2025	Sosialisasi Mutu Produksi ( <i>Glue Spreader &amp; Mixer</i> )	Bagian Produksi	B
20 Maret 2025	Sosialisasi Mutu Produksi ( <i>Rotary 5 Ft</i> )	Bagian Produksi	B
6 April 2025	SOP dan Standar Mutu ( <i>Rotary 9 Ft, Rotary 5 Ft</i> )	Assisten dan Operator	B
13 April 2015	SOP Produksi ( <i>Finishing &amp; Grading</i> )	Operator	A
20 April 2025	SOP dan Standar Mutu Produksi ( <i>Rotary 5 Ft, Rotary 9 Ft, Green Veneer, Pembahanan</i> )	Assisten dan Operator	B
25 Mei 2025	SOP Produksi ( <i>Assembly</i> )	Operator	C
15 Juni 2025	Sosialisasi Mutu Produksi ( <i>Hot &amp; Cold Press</i> )	Bagian Produksi	C

Sumber: Data PT. Sukses Mitra Sejahtera Kediri

Berdasarkan data tersebut diketahui mengenai kegiatan pelatihan yang dilakukan meliputi pelatihan teknis (SOP, proses produksi) dan manajerial

(Manajemen EGA). Materi pelatihan yang digunakan mencakup hampir semua lini produksi, yakni *Rotary, Glue Mixer, Press, Finishing, Grading, Setting Core, Repair*, dll. Pelatihan juga diselenggarakan secara bergilir berdasarkan shift (A, B, C, NS) agar tidak mengganggu jalannya produksi. Adanya pelatihan dengan frekuensi cukup sering ini menunjukkan keseriusan perusahaan dalam upaya meningkatkan kompetensi sumber daya manusianya.

Meskipun pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan tergolong cukup sering, hasil *World Bank Enterprises* menunjukkan bahwa kurang dari 10% perusahaan di Indonesia yang menyediakan pelatihan formal bagi karyawannya. Persentase tersebut menunjukkan bahwa tingkat partisipasi perusahaan di Indonesia masih terbilang rendah dibandingkan dengan negara-negara tetangga. Sebagai perbandingan, di Vietnam sekitar 20% perusahaan memberikan pelatihan, di Filipina sebesar 60% perusahaan, dan di Tiongkok mencapai 80% perusahaan aktif terlibat dalam upaya meningkatkan kompetensi pegawai mereka. Kesenjangan ini menunjukkan bahwa perusahaan di Indonesia perlu meningkatkan perhatian terhadap pelatihan bagi karyawan. Sebab, pelatihan formal dalam pengembangan kualitas tenaga kerja dianggap penting dan pada akhirnya memberikan dampak pada kinerja perusahaan secara keseluruhan<sup>11</sup>.

---

<sup>11</sup> Biro Humas Kemnaker, “*Menaker: Masih Minim, Jumlah Perusahaan Yang Memberi Pelatihan Kerja Bagi Karyawannya*,” *Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia*, last modified 2020, accessed September 26, 2024, <https://kemnaker.go.id/news/detail/menaker-masih-minim-jumlah-perusahaan-yang-memberi-pelatihan-kerja-bagi-karyawannya>.

PT. Sukses Mitra Sejahtera merupakan Perseroan Terbatas yang bergerak dalam industri pengolahan kayu lapis (*plywood*). Sebagai perusahaan multinasional yang dilengkapi dengan fasilitas manufaktur canggih, PT. Sukses Mitra Sejahtera diharuskan memiliki pekerja yang berkompoten dan penting bagi manajemen perusahaan untuk memastikan bahwa kinerja karyawan terus berkembang dalam mencapai tujuan perusahaan. Hal tersebut juga sejalan dengan salah satu misi perusahaan, yaitu memiliki sumber daya manusia yang kompeten dalam melaksanakan budaya kerja sesuai standar dan berintegritas.

PT. Sukses Mitra Sejahtera merupakan perusahaan yang berfokus pada produksi kayu lapis, sehingga setiap aktivitas operasionalnya melibatkan tenaga kerja yang berperan penting dalam pencapaian target perusahaan. Faktor-faktor seperti kepemimpinan yang berlaku, disiplin kerja yang baik, dan pelatihan karyawan yang memadai adalah elemen krusial yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, perhatian yang lebih serius terhadap kinerja karyawan menjadi suatu hal yang sangat penting.

Pemilihan lokasi penelitian di PT. Sukses Mitra Sejahtera didasarkan karena perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan manufaktur besar di Kabupaten Kediri dengan standar internasional dan memiliki jumlah tenaga kerja yang signifikan. Selain itu, PT. Sukses Mitra Sejahtera memiliki relevansi dengan topik penelitian, terutama karena beberapa target produksi tidak tercapai yang mengindikasikan bahwa performa kinerja karyawan masih kurang maksimal. Hal tersebut bisa terjadi karena adanya

pergantian atau perubahan struktur kepemimpinan pada jajaran direksi PT. Sukses Mitra Sejahtera, sehingga perlu penyesuaian terhadap kebijakan-kebijakan baru yang berlaku. Penyimpangan-penyimpangan tersebut juga bisa terjadi karena kurangnya transparansi dan kejujuran dalam diri karyawan sehingga dapat menurunkan kualitas pekerjaan mereka. Oleh karena itu, lokasi ini dipilih sebagai tempat penelitian untuk melihat bagaimana kepemimpinan, kedisiplinan, dan pelatihan berinteraksi serta memengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, kesimpulan yang dapat diambil adalah perusahaan masih belum memiliki karyawan dengan kinerja yang optimal. Hal ini diduga disebabkan oleh adanya pergantian atau perubahan struktur kepemimpinan di jajaran direksi, yang menuntut karyawan untuk melakukan proses adaptasi terhadap kebijakan dan gaya kepemimpinan yang baru, kurangnya kedisiplinan yang diterapkan oleh karyawan serta minimnya pelatihan yang diadakan oleh perusahaan. Oleh karena itu, peneliti akan mengkaji lebih lanjut terkait variabel kepemimpinan, kedisiplinan, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Dengan begitu, penelitian ini diberi judul “Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT Sukses Mitra Sejahtera Kediri.”

## **B. Identifikasi Masalah dan Batasan Penelitian**

### 1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, peneliti mengidentifikasi beberapa masalah penelitian, seperti berikut:

- a. Perubahan dalam struktur kepemimpinan berdampak pada perubahan regulasi hukum dan kebijakan perusahaan, yang menuntut karyawan untuk beradaptasi ulang.
- b. Penerapan disiplin kerja yang kurang optimal, seperti keterlambatan, ketidakhadiran, dan pelanggaran aturan.
- c. Ketersediaan pelatihan bagi karyawan masih minim, sementara persaingan kerja dan kebutuhan akan keterampilan terus mengalami peningkatan.

### 2. Batasan Penelitian

Guna memperjelas pembahasan dan mengarahkan pembahasan masalah sesuai dengan tujuan yang dikehendaki, maka penulis membatasi variabel yang diteliti. Oleh karena itu, penulis membatasi variabel yang digunakan untuk berfokus pada kepemimpinan, disiplin kerja dan pelatihan untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. pembatasan masalah ini juga dimaksudkan agar permasalahan yang dibahas tidak terlalu luas dan lebih terarah.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka penulis merumuskan permasalahan, sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Mitra Sejahtera?
2. Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sukses Mitra Sejahtera?
3. Apakah pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sukses Mitra Sejahtera?
4. Apakah kepemimpinan, disiplin kerja, dan pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Mitra Sejahtera?

#### **D. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Mitra Sejahtera.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sukses Mitra Sejahtera.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sukses Mitra Sejahtera.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Mitra Sejahtera.

#### **E. Kegunaan Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Adanya hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia, lebih khusus terkait hal-hal yang bersangkutan dengan kinerja karyawan, kepemimpinan, disiplin kerja, dan pelatihan. Selain itu, hasil penelitian

ini juga dimaksudkan untuk dapat dijadikan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengkaji lebih lanjut tentang faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Penulis

Menjadi sarana untuk belajar tentang manajemen sumber daya manusia dalam aspek kinerja karyawan serta penerapan ilmu pengetahuan yang sebelumnya telah didapat. Sehingga, bisa diintegrasikan antara ilmu dan fenomena di lapangan serta hal-hal yang masih dirasa kurang bisa diperbaiki.

### b. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini menjadi bahan pertimbangan atau pendukung dalam menyelesaikan masalah terkait kepemimpinan, disiplin kerja, dan pelatihan, sehingga tujuan organisasi atau perusahaan bisa tercapai. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan untuk merancang kebijakan dan program yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan disiplin, kepemimpinan, dan pelatihan yang tepat.

### c. Bagi Universitas

Sebagai referensi dan informasi dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti kepemimpinan, disiplin kerja, serta pelatihan. Universitas juga dapat menggunakan hasil

penelitian ini sebagai contoh nyata penerapan teori dalam dunia kerja. Tak hanya itu, penelitian ini juga bisa digunakan sebagai bahan perbandingan dan evaluasi bagi peneliti selanjutnya.

## **F. Ruang Lingkup Penelitian**

Pada penelitian ini, objek yang digunakan terdiri dari variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Variabel bebas yang digunakan yakni kepemimpinan ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), dan pelatihan ( $X_3$ ). Sedangkan variabel terikat yang digunakan yaitu kinerja karyawan (Y). Untuk subjek yang diteliti dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Sukses Mitra Sejahtera Kediri. Penelitian ini dilakukan di PT. Sukses Mitra Sejahtera Kediri yang berlokasi di Dusun Cangak, Desa Krandang, Kecamatan Kras, Kabupaten Kediri, Jawa Timur, 64172.

## **G. Penegasan Variabel**

### **1. Penegasan Konseptual**

#### **a. Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang mereka dapat, baik secara kualitas maupun kuantitas. Untuk mengetahui seberapa besar pencapaian karyawan atas tugas dan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, maka sangat dibutuhkan adanya penilaian kinerja. Penilaian kinerja merupakan proses evaluasi terhadap hasil kinerja karyawan baik

pada saat ini maupun di masa lalu, yang mengacu pada standar kinerja yang telah ditetapkan sebelumnya<sup>12</sup>.

#### **b. Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah kegiatan yang dilakukan seseorang untuk memengaruhi individu agar bersedia bekerja sama untuk mewujudkan beberapa tujuan yang mereka inginkan<sup>13</sup>. Fokus utama seorang pemimpin terletak pada kemampuannya dalam merancang rencana, berpikir secara strategis, mengambil tanggung jawab atas kelompok, serta memberikan arahan dan bimbingan kepada anggota lainnya<sup>14</sup>.

#### **c. Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah ketaatan dalam menjalankan aturan yang ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan agar pekerjaan berjalan dengan tertib dan lancar, serta menahan diri dari tindakan pelanggaran<sup>15</sup>.

#### **d. Pelatihan**

Pelatihan adalah proses yang dirancang secara sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap melalui pengalaman belajar. Pelatihan bertujuan agar karyawan memiliki kemampuan yang cukup untuk menjalankan tugasnya dengan baik

---

<sup>12</sup> Sahat Simbolon, *Buku Referensi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: CV. Bintang Semesta Media, 2022).

<sup>13</sup> A Haro et al., *Buku Ajar Kepemimpinan* (Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2024).

<sup>14</sup> Muah et al., *Kepemimpinan*, 1st ed. (Depok: PT. RajaGrafindo Persada, 2019).

<sup>15</sup> John Chaidir, *Manajemen Sumberdaya Manusia: Konsep Dan Implementasi Strategis Di Era Digital* (Cilegon: Runzune Publisher, 2023).

serta menyadari dan mengembangkan potensi yang dimilikinya, serta membantu karyawan bekerja lebih efektif<sup>16</sup>.

## 2. Penegasan Operasional

Kepemimpinan dalam penelitian ini diartikan sebagai gaya kepemimpinan atau cara seorang atasan dalam membimbing, mengarahkan, dan memengaruhi karyawan di PT. Sukses Mitra Sejahtera Kediri untuk mencapai tujuan kerja. Kepemimpinan ini diukur melalui sikap atasan atau pemimpin dalam memberi arahan, pengelolaan hubungan kerja dengan karyawan, pemberian informasi, ketangkasan penanganan masalah dan pengambilan keputusan. Disiplin kerja mengacu pada kepatuhan karyawan terhadap peraturan, prosedur kerja, dan tanggungjawab yang diberikan oleh perusahaan. Disiplin kerja dapat tercermin dari kehadiran karyawan, kepatuhan terhadap jam kerja, dan perilaku kerja lainnya yang sesuai dengan standar perusahaan. Pelatihan dalam konteks penelitian ini merujuk pada peningkatan kompetensi kerja karyawan di PT. Sukses Mitra Sejahtera Kediri melalui pelaksanaan pelatihan yang disediakan oleh perusahaan. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis maupun *soft skill* karyawan. Pelatihan ini dapat dinilai berdasarkan frekuensi pelatihan yang diikuti, relevansi pelatihan dengan kebutuhan

---

<sup>16</sup> Asmara Indahingwati and Novianto Eko Nugroho, *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)* (Surabaya: PT. Scopindo Media Pustaka, 2020).

keterampilan dalam perusahaan, serta hasil dari pelatihan terhadap peningkatan keterampilan karyawan.

Selanjutnya yaitu kinerja karyawan, dimana dalam penelitian ini kinerja karyawan merujuk pada hasil kerja karyawan berdasarkan tanggungjawab yang dibebankan pada karyawan, meliputi kuantitas dan kualitas pekerjaan, kecepatan dalam menyelesaikan tugas, kedisiplinan, serta sikap kerja secara umum.

#### **H. Sistematika Penulisan**

Bagian ini memuat ringkasan dari materi yang akan dibahas dalam penelitian ini. Penelitian ini disusun dan dibagi ke dalam beberapa bab dengan sistematika penulisan yang disusun secara sistematis untuk memberikan gambaran jelas tentang struktur dan urutan pembahasan. Berikut merupakan pembagian sistematika penulisan pada penelitian ini:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini memberikan gambaran singkat mengenai isi penelitian, yang meliputi latar belakang masalah, identifikasi masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup penelitian, penegasan variabel, serta sistematika penulisan skripsi.

#### **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini memuat landasan teori, yaitu kumpulan konsep, definisi, dan proposisi yang disusun secara sistematis. Pembahasan dalam bab ini mencakup kajian teori, penelitian terdahulu, kerangka konseptual, variabel/sub variabel, serta hipotesis.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan beberapa sub bab seperti pendekatan dan jenis penelitian, populasi, teknik sampling, sampel penelitian, sumber data, variabel, skala pengukuran, metode pengumpulan data, serta instrumen penelitian.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN**

Bab ini berisi tentang hasil utama dari penelitian, yang mencakup analisis data serta pengujian hipotesis yang telah dilakukan.

### **BAB V PEMBAHASAN**

Bab ini membahas secara mendalam permasalahan yang telah dirumuskan, mulai dari perumusan masalah pertama hingga yang terakhir.

### **BAB VI PENUTUP**

Bab terakhir ini memuat kesimpulan dari penelitian serta memberikan saran terkait hasil penelitian tersebut.