

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam perkembangan dunia usaha kompetisi persaingan bisnis menuntut organisasi dan manajemen perusahaan untuk melakukan upaya-upaya inovasi guna memberikan hasil yang maksimal kepada perusahaan. Di samping tuntutan untuk mampu bertahan dan mengembangkan dirinya, perusahaan juga diuntut untuk selalu berusaha bekerja secara efektif dan efisien dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki baik sumber daya alam, modal, maupun sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi suatu perusahaan dalam mengelola, mengatur dan mengembangkan sumber daya manusia yang ada. Sumber daya manusia harus dikelola dan dikembangkan hingga mencapai kemampuan yang maksimal dan memiliki sikap yang profesional hingga dapat memudahkan dalam mencapai tujuan perusahaan. Hubungan baik antara perusahaan dan karyawan juga seharusnya menjadi tugas yang menjadikan peran penting manajemen sumber daya manusia dibutuhkan oleh perusahaan, dengan memperhatikan kesejahteraan karyawan adalah salah satu contoh manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Agar

perusahaan tetap eksis maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan.

Gaya kepemimpinan dalam sebuah perusahaan merupakan proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada bawahannya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Sebagai proses, gaya kepemimpinan difokuskan kepada apa yang dilakukan oleh para pemimpin yaitu proses dimana para pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas tujuan organisasi bagi para karyawan, bawahan atau yang dipimpinnya, memotivasi mereka untuk mencapai tujuan tersebut, serta menciptakan suatu budaya produktif dalam organisasi.

Gaya kepemimpinan yang ditujukan oleh seorang pemimpin untuk memberikan arahan kepada bawahan, hal penting lain yang harus dipahami pemimpin bahwa mengatur karyawan adalah hal yang sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pemikiran. Perasaan status, keinginan dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi. Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengarur mesin, modal, atau gedung, karyawan merupakan asset yang sangat berharga bagi perusahaan.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja.

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indiscipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memberikan contoh yang baik dari seorang pemimpin, dan disiplin terhadap karyawan dan selalu memperhatikan karyawan dalam bekerja. Tercapainya suatu tujuan lembaga atau perusahaan hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada organisasi lembaga atau perusahaan tersebut.

Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak

stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Faktor yang membuat perusahaan menjadi berkembang dan maju bukan hanya dikarenakan oleh modal dan strategi bisnis yang kuat saja, melainkan juga dari faktor karyawan atau sumber daya manusia (SDM) yang hebat. Dengan memiliki SDM yang hebat pencapaian target yang diinginkan perusahaan bukan hal yang mustahil untuk dicapai.

CV. Wahana Disada Indah merupakan Usaha Kecil Menengah (UKM) yang bergerak di bidang Advertising dan Percetakan yang berlokasi di Jl. K.H. Sholeh Iskandar Ruko Bogor Indah Raya Blok B2. Dalam prakteknya upaya menciptakan kinerja yang baik dan efektif di CV. Wahana Disada Indah ini belum optimal dilakukan dikarenakan terdapat masih banyak kendala-kendala yang dihadapi. Kendala-kendala tersebut diantaranya adalah seperti absensi kehadiran karyawan dari bulan ke bulan yang mengalami penurunan secara presentase. Kendala lainnya adalah disiplin dalam ketelitian bekerja karyawan dalam melakukan pengecekan atas produk yang telah dibuat.

Untuk peningkatan kinerja karyawan tersebut kiranya masalah disiplin kerja yang ada di perusahaan CV. Wahana Disada Indah perlu diperhatikan secara penuh oleh pimpinan. Memang diakui tidaklah mudah bagi pimpinan sebuah perusahaan dalam membangun disiplin kerja bagi karyawannya. Atas permasalahan tersebut disinilah dituntut peran kepemimpinan dalam

membimbing dan mengarahkan karyawan sehingga dapat menciptakan kedisiplinan yang tinggi bagi karyawannya, dan kinerja karyawan menjadi maksimal sehingga tujuan perusahaan dalam mencapai target penjualan dapat tercapai secara optimal.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Wahana Disada Indah”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka dapat ditarik beberapa permasalahan yang timbul yaitu sebagai berikut :

1. Fokus masalah pada penelitian ini adalah menjelaskan bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Rendahnya kinerja karyawan disebabkan oleh kualitas kerja karyawan belum sesuai standar operasional prosedur (SOP) dikarenakan masih banyaknya karyawan yang tidak masuk kerja setiap bulannya.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, penulis membatasi permasalahan yang akan dibahas yaitu sebagai berikut :

1. Variabel Gaya Kepemimpinan mengacu pada (Astuti, 2008) dengan 4 (empat) indikator yaitu (1) Kebutuhan bawahan, (2) Simpati terhadap bawahan, (3) Menciptakan suasana saling percaya, (4) Memiliki sikap

bersahabat dan menumbuhkan peran serta bawahan dalam pembuatan keputusan.

2. Variabel Disiplin Kerja mengacu pada (Hasibuan, 2012) dengan 4 (empat) indikator yaitu (1) Mematuhi semua peraturan perusahaan, (2) Penggunaan waktu secara efektif, (3) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, (4) Tingkat absensi.
3. Variabel Kinerja mengacu pada Sudaryono (2014:65) dengan 4 (empat) indikator yaitu (1) Mutu kerja, (2) Kuantitas kerja, (3) Ketangguhan, (4) Sikap.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dalam penelitian ini dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja karyawan.

F. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan data dan informasi yang terpercaya dan relevan yang dapat digunakan dan di manfaatkan bagi:

1. Untuk Penulis

Adalah untuk menambah dan mengembangkan ilmu pengetahuan mengenai gaya kepemimpinan, disiplin dan kinerja karyawan sebagai bahan perbandingan dan teori-teori yang penulis peroleh selama di bangku kuliah dengan penerapan di lapangan kerja nantinya.

2. Untuk Pihak Perusahaan

Bagi pihak perusahaan di harapkan dari hasil penelitian ini akan dapat berguna dan bermanfaat serta memberi masukan mengenai gaya kepemimpinan, disiplin terhadap kinerja karyawan CV. Wahana Disada Indah.

3. Untuk Pembaca

Bagi pembaca agar dapat mengembangkan dan mengaplikasikan penelitian ini serta di jadikan sebagai salah satu bahan rujukan untuk mengadakan penelitian-penelitian selanjutnya.

4. Untuk Pihak Lainnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dalam mempengaruhi hubungan kepemimpinan dengan disiplin dan kinerja

karyawan dalam setiap perusahaan demi tercapainya suatu aktivitas kerja yang baik, dan memberikan kepuasan kerja bagi karyawannya.

G. Sistematika Penelitian

Sistematika penelitian digunakan untuk menyajikan secara garis besar isi dari setiap bab dalam skripsi, sehingga dengan membaca sistematika ini pembaca memperoleh gambaran umum dari apa yang akan di bahas dari keseluruhan isi skripsi. Maka sistematika penelitian skripsi secara garis besar sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini, peneliti akan menjelaskan mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini, peneliti akan menjelaskan mengenai teori-teori yang berhubungan dengan judul penyusunan skripsi dan dasar-dasar teori tentang manajemen sumber daya manusia, gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini akan menjelaskan tentang metode penelitian, waktu dan lokasi penelitian, variabel dan pengukuran, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini, diuraikan mengenai sejarah perusahaan, logo, struktur organisasi, profil responden, hasil analisis data dan pembahasan dari hasil pengolahan data penelitian yang telah diperoleh.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab terakhir, berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian dan saran-saran yang berkaitan dengan pembahasan yang dapat dijadikan sebagai informasi bagi peneliti selanjutnya.