

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Setiap organisasi perusahaan baik di bidang jasa maupun manufaktur, umumnya di bagi menjadi beberapa fungsi manajemen, yaitu fungsi pemasaran, fungsi keuangan, fungsi produksi dan fungsi personalia atau sumber daya manusia. Tentu beberapa fungsi tersebut memiliki keterkaitan antara satu dengan yang lainnya sehingga menjadi satu kesatuan untuk membentuk adanya organisasi yang baik di dalam berbagai bidang organisasi perusahaan yang bertujuan sama yakni mencari keuntungan atau laba. Untuk mewujudkan pengorganisasian tersebut tentu harus didukung oleh manajemen yang baik dan terorganisir, agar setiap tugas dan kegiatan dari masing-masing personalia tersebut dapat terlaksana, sesuai dengan bidang yang dijalaninya, sehingga masing-masing dari personalia tersebut bisa mewujudkan hasil kinerja yang optimal bagi perusahaan. (Udayanto, dkk : 2014).

Di dalam sebuah organisasi perusahaan, faktor kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan, karena keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang optimal. Untuk mendapatkan hasil kinerja yang baik bagi perusahaan tentu di dalamnya harus didukung dan

dipengaruhi oleh tindakan peran manajemen sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan atau organisasi tersebut.

Peran manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan telah mendapat perhatian penting dari sebagian akademis. Terutama dalam era globalisasi saat ini telah disadari bahwa pengelolaan sumber daya manusia merupakan salah satu kunci sukses dan keberhasilan dalam suatu perusahaan. Pada dasarnya sumber daya manusia merupakan sumber daya yang berbeda dari sumber daya yang ada dalam perusahaan seperti sumber daya alam dan sumber daya modal. Dapat dijelaskan bahwa pengelolaan sumber daya manusia tidaklah mudah, sebab masing-masing manusia memiliki unsur yang berbeda seperti latar belakang, cara pandang, pemikiran, sifat, selera dan masih banyak lainnya. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi.

Sumber daya manusia adalah salah satu factor internal yang memegang peranan penting berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Sumber daya manusia dalam perusahaan meliputi karyawan dan pimpinan perusahaan, sehingga perlu diarahkan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah organisasi harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan dalam rangka mencapai tujuan organisasi antara lain melalui pembentukan mental bekerja yang baik, memberikan motivasi kerja, bimbingan,

pengarahan dan koordinasi yang baik dalam bekerja oleh seorang pemimpin kepada para pegawainya.

Pada umumnya Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi. Kinerja didefinisikan oleh Simamora (2000) dalam Prasetio, dkk (2014) merupakan suatu persyaratan-persyaratan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya. Output yang dihasilkan dapat berupa fisik maupun nonfisik yang menyebutnya berupa karya, yaitu suatu hasil atau pekerjaan baik berupa fisik atau material maupun nonfisik maupun nonmaterial (Prasetio, dkk : 2014).

Dalam suatu organisasi, pemimpin merupakan salah satu faktor penting karena faktor kepemimpinan dapat memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan. Para pemimpin tentunya mempunyai gaya kepemimpinannya masing-masing. Davis (1985) dalam Chairunnisah (2011) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan oleh para pegawainya. Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan juga tidak terlepas dari suatu komunikasi baik komunikasi dengan pimpinan maupun komunikasi dengan sesama rekan kerja. Komunikasi merupakan unsur yang penting dalam kehidupan organisasi, baik ditinjau dari segi proses

administrasi dan manajemen maupun keterlibatan semua pihak didalam suatu organisasi (Siagian, 1993) dalam Chairunnisah (2011).

Setianingsih (2010) dalam Utamajaya dan Sriathi (2015) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh pada tingkat semangat kerja karyawan. Komunikasi internal menjadi salah satu faktor pendorong karyawan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, serta kompensasi menjadi daya tarik bagi karyawan agar pekerjaannya terselesaikan dengan cepat.

Disamping itu, motivasi kerja juga sangat diperlukan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Motivasi kerja adalah jiwa pendorong yang kuat bagi manusia untuk melakukan suatu pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan dan kebutuhan yang ingin dicapainya. Hal tersebut sejalan dengan pengertian motivasi sebagaimana diungkapkan oleh Hasibuan (2006:143) dalam Sudyanto (2015),“Penggerak (*motivating*) adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasikan dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Penelitian ini adalaah pengembangan dari penetitian Prasetio, dkk (2014) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Bagian Keuangan SKPD Pemerintahan Provindi Riau.

Dengan mengacu pada penelitian sebelumnya, penulis ingin mengembangkan penelitian tersebut. Namun demikian terdapat beberapa perbedaan, antara lain :

1. Variabel yang digunakan dalam penelitian sebelumnya yaitu pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi, dan kompetensi kerja, sedangkan dalam penelitian ini budaya organisasi diganti dengan gaya kepemimpinan dan kompetensi kerja diganti disiplin kerja. Variabel dependen sebelumnya adalah kinerja pegawai sedangkan penelitian ini adalah kinerja karyawan.
2. Penelitian sebelumnya mengambil daerah penelitian di SKPD Pemerintahan Provinsi Riau tepatnya pada bagian keuangan. Sedangkan dalam penelitian ini mengambil daerah penelitian di PT. Gujati 59 Utama Sukoharjo.

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah tersebut, maka penulis mengambil judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT.Gujati 59 Utama Sukoharjo)”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Gujati 59 Utama Sukoharjo?

2. Apakah komunikasi internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Gujati 59 Utama Sukoharjo?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Gujati 59 Utama Sukoharjo?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Gujati 59 Utama Sukoharjo?

### **C. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan perumusan masalah yang dikemukakan dalam perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Gujati 59 Utama Sukoharjo.
2. Untuk menganalisis apakah komunikasi internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Gujati 59 Utama Sukoharjo.
3. Untuk menganalisis apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Gujati 59 Utama Sukoharjo.
4. Untuk menganalisis apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Gujati 59 Utama Sukoharjo.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini adalah :

##### 1. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat berguna kepada pihak-pihak lain sebagai bahan pertimbangan dalam menghadapi dan memahami masalah kinerja karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan dan tujuan perusahaan.

##### 2. Manfaat Teoritis

a) Bagi para akademisi, penelitian ini dapat menyajikan informasi mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

b) Bagi para peneliti, memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur kinerja karyawan.

#### **E. Sistematika Penulisan**

Sebagai arahan untuk memudahkan dalam penelitian, penulis menyajikan susunan penulisan sebagai berikut:

##### **BAB I            PENDAHULUAN**

Bab ini mencakup latar belakang masalah yang menjelaskan mengenai alasan-alasan serta tujuan mengapa penelitian ini dilakukan, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat yang diperoleh dari penelitian, dan sistematika penulisan.

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan landasan teori yang berkaitan dengan variabel independen dan dependen yang digunakan dalam penelitian, penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian sekarang, kerangka pemikiran, dan pengembangan hipotesis.

## BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas tentang jenis penelitian yang dilakukan, populasi dan sampel yang diteliti, metode pengumpulan data yang digunakan, definisi operasional dan pengukuran variabel, dan metode analisis data.

## BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini mencakup hasil pengumpulan data, analisis data, pengujian hipotesis, dan pembahasan.

## BAB V PENUTUP

Bab ini berisi simpulan, keterbatasan penelitian, serta saran-saran yang dapat dijadikan masukan untuk penelitian selanjutnya.