

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi dan hasil sejumlah penelitian menjadi acuan terhadap temuan tersebut (Sari, 2014; Suranto dan Lestari, 2014; Fitriawati, 2015; Nisyak dan Trijonowati, 2016). Hasil penelitian menunjukan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja menarik diteliti (Roscahyo dan Prijati, 2013; Yazid, dkk, 2013; Sari, 2014; Suranto dan Lestari, 2014; Suyono, 2014; Tampi, 2014; Susitiningrum, dkk, 2015; Fitriawati, 2015; Suleman, 2016; Nisyak dan Trijonowati, 2016). Gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja yang baik, maka akan semakin mudah tercapainya tujuan dalam suatu perusahaan ataupun organisasi (Yazid, dkk, 2013).

Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari ketrampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang (Roscahyo dan Prijati, 2013; Yazid, Musnadi dan Chan, 2013; Suleman, 2016; Nisyak dan Trijonowati, 2016). Gaya kepemimpinan yang tepat akan memacu semangat dan kegairahan karyawan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Roscahyo dan Prijati (2013) telah meneliti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang

signifikan terhadap kinerja karyawan, selain gaya kepemimpinan terdapat variabel lain yaitu motivasi.

Motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan, motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi (Suranto dan Lestari, 2014). Penelitian yang dilakukan Susitiningrum, dkk (2015) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang sama bahwa hubungan hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan menunjukkan hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain dilakukan Sari (2014) dan Suyono (2014) menyatakan hasil penelitian variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya jika motivasi kerja karyawan semakin tinggi maka belum tentu meningkatkan kinerja para karyawannya, selain motivasi terdapat variabel lain yaitu disiplin kerja.

Disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan peraturan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis (Fitriawati, 2015). Dari hasil penelitian menyatakan adanya pengaruh positif variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Suranto dan Lestari, 2014). Penelitian lain dilakukan Sari (2014) hasil menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, ini berarti kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku dan sebaliknya apabila

disiplin dalam bekerja kurang baik maka akan berdampak pada suatu organisasi (Suranto dan Lestari, 2014).

Dengan demikian, sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang paling penting sehingga harus di kelola dengan baik, karena mereka memegang peranan penting dalam membentuk dan mencapai setiap tujuan organisasi. Perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten dengan mutu dan kualitas kinerja yang tinggi untuk memajukan bisnisnya, berhasil tidaknya perusahaan dalam bisnisnya akan diketahui dari kemampuan perusahaan bagaimana mengelola sumber daya manusianya (Tampi, 2014).

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka judul penelitian ini yaitu : “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR DINASTRANSOS BOYOLALI”.

## **B. Rumusan Masalah**

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan (Yazid, dkk, 2013; Suranto dan Lestari, 2014; Susitiningrum, dkk, 2015; Nisyak dan Trijonowati, 2016; ). Gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja merupakan variabel pengukur dalam suatu perusahaan. Gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja yang baik adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para

anggota organisasi bawahannya supaya dapat membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan global yang kurang stabil (Roscahyo dan Prijati, 2013; Suranto dan Lestari, 2014; Tampi, 2014; Fitriawati, 2015). Kinerja karyawan yang tinggi memungkinkan produktivitas secara keseluruhan akan meningkat sehingga dapat bertahan dalam persaingan global.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinastransos Boyolali ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinastransos Boyolali ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinastransos Boyolali ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Dari perumusan masalah, maka tujuan penelitian sebagai berikut : menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinastransos Boyolali.

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna, terutama untuk

ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dalam hal gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja.

## 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan untuk menjadi evaluasi dan bahan masukan bagi Kantor Dinastransos Boyolali dalam hal meningkatkan kualitas kinerja sumber daya manusianya sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan.

## **E. Sistematika Penulisan**

### **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini berisi tentang landasan teori dari masing-masing variabel penelitian dan mengenai beberapa penelitian terdahulu.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini berisi tentang hipotesis, kerangka pemikiran, definisi operasional dan pengukuran variabel, populasi, sampel, metode pengumpulan data, serta metode analisis data.

### **BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini berisi tentang gambaran umum perusahaan, pengujian data dan hipotesis, serta hasil pengujian.

## BAB V PENUTUP

Dalam bab ini berisi tentang kesimpulan dari penelitian yang dilakukan dan saran-saran dari penulis yang bersifat membangun untuk pihak yang bersangkutan.