

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah sumber utama yang harus diperhatikan oleh suatu perusahaan. Perusahaan harus memiliki karyawan yang mempunyai pengetahuan dan kemampuan untuk menyelesaikan berbagai permasalahan secara efektif dan efisien, untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja di perusahaan tersebut. Organisasi yang baik juga harus bisa meningkatkan kemampuan sumber daya anggotanya menjadi pribadi yang lebih kreatif, inovatif serta bertanggung jawab dengan pekerjaannya. Sehingga permasalahan baik internal atau eksternal dapat dihindarkan serta meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. Menurut Mangkuprawira (2011:121) Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Dalam suatu perusahaan seharusnya karyawan perlu memiliki kinerja yang tinggi untuk dapat mencapai prestasi kerja yang baik, akan tetapi pada kenyataannya tidak semua karyawan memiliki kinerja yang tinggi, terdapat banyak aspek yang dapat mempengaruhi hal tersebut dalam pemenuhannya, salah satunya adalah peran seorang pemimpin dalam suatu organisasi, tercapai atau tidaknya suatu tujuan organisasi tergantung dengan pemimpin, sumber daya yang ada tidak akan bisa membantu untuk mencapai tujuan organisasi secara tepat, jika tidak dikelola dengan baik.

Menurut Robbins (2006) kepemimpinan merupakan suatu kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok tertentu, dalam pencapaian tujuan bersama. Sedangkan menurut Yoyok Soesatyo(2019) Kepemimpinan dapat dikatakan sebagai cara seorang pemimpin yang mengarahkan, mendorong dan mengatur segala elemen yang ada didalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal. Gaya kepemimpinan (*leadership styles*) merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya sehingga mereka mau melakukan apa yang diperintahkan pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi(Luthans, 2002). Pemimpin juga dapat mempengaruhi faktor kejiwaan karyawannya baik dari segi moral, kenyamanan, kepuasan kerja, serta keamanan dalam bekerja.

Perlu digaris bawahi bahwa mengatur karyawan adalah hal yang kompleks karena masing-masing individu karyawan memiliki pemikiran, perasaan dan latar belakang mereka masing-masing yang kemudian dibawa kedalam organisasi. Kepemimpinan juga dilihat sebagai manajemen makna/ pengelolaan makna, artinya para pemimpin dilihat sebagai individu-individu yang menetapkan realitas organisasi melalui artikulasi visi-visi (Robbins, 2006). Maka sangat penting bagi perusahaan untuk memperhatikan apa yang dibutuhkan dan diharapkan oleh karyawannya. Peninjauan dari segi bakat, keterampilan masing-masing karyawan dan rencana karir di masa mendatang Rivai dan Sagala (2013) dalam (Umi Khasanah dan Leonardo Budi, 2016).

Pemimpin dalam suatu organisasi memiliki gaya kepemimpinan masing-masing, menurut Suranta (2002) dalam (Nuraini & Siswanta, 2013) Gaya kepemimpinan adalah suatu aturan aturan yang digunakan pada saat seseorang mempengaruhi sikap dan tingkah laku orang lain. Gaya kepemimpinan dianggap efektif bila dalam penyampaian visi misi perusahaan antara pemimpin dan karyawanya dapat diterima dengan baik, gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi kepada karyawan untuk berprestasi (Nuraini & Siswanta, 2013)

Karyawan bukanlah seorang mesin yang dapat diatur dan diperintah sesuai keinginan, karyawan merupakan suatu aset berharga bagi perusahaan dalam pencapain tujuan organisasi (Sudarmo dan Hendika Swasti Lukita, 2015). Kualitas alat dan fasilitas yang dimiliki suatu perusahaan pun tidak akan maksimal, jika tidak diikuti dengan sumber daya manusianya. Oleh karena itu dalam proses pencapaian tujuan perusahaan, seorang pemimpin harus dapat mengintegrasikan dan mneggabungkan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan dengan aset-aset lainnya. Pencapaian tujuan perusahaan juga tidak terlepas dari kedisiplinan setiap anggota perusahaan dalam tanggung jawab kerjanya, gaya kepemimpinan yang tepat juga akan berdampak pada kedisiplinan karyawan, Menurut Y.Salutondok dan A.Supandi (2015) kedisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membangun pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja

secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta akan berdampak meningkatnya prestasi kerja.

Seseorang karyawan atau pegawai dikatakan disiplin jika memenuhi 3 faktor yaitu, memanfaatkan waktu kerja, melakukan pekerjaan dengan baik, mentaati peraturan dan norma-norma yang telah ditentukan (Dasri Mauliddinar Pertiwi, 2018). Kinerja yang baik dapat diperoleh dari gaya kepemimpinan yang tepat dan sesuai dengan karakteristik karyawan dan perusahaan, disiplin kerja juga akan mendorong karyawan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, kinerja merupakan sebagian dari rangkaian dua aspek tersebut untuk memudahkan dalam pemenuhan cita-cita organisasi secara efektif dan efisien. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis berminat melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Djitoe ITC Surakarta”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Djitoe ITC?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Djitoe ITC?

3. Apakah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Djitoe ITC?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penelitian ini bertujuan :

1. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Djitoe ITC.
2. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Djitoe ITC.
3. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Djitoe ITC.

D. Manfaat Penelitian

Dengan terpenuhinya tujuan penelitian tersebut, maka penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi manajemen perusahaan yang dapat dijadikan informasi dan standar acuan untuk mengambil keputusan di masa mendatang terkait dengan gaya kepemimpinan , disiplin kerja dan kinerja karyawan.

2. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan turut memberikan kontribusi bagi peneliti dalam hal mengembangkan organisasi terkait dengan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Dalam penulisan skripsi ini tersusun sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pendahuluan berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini membahas tentang kinerja karyawan, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja. Hubungan antara kinerja karyawan dengan gaya kepemimpinan, disiplin kerja, hasil penelitian terdahulu, hipotesis dan kerangka pemikiran.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini membahas tentang jenis penelitian, definisi operasional dan pengukuran variabel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, desain pengambilan sample, dan metode analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang sejarah singkat, karakteristik responden, analisis data, dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan saran yang perlu disampaikan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN