

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Adanya perubahan lingkungan perusahaan yang semakin kompleks dan kompetitif, maka setiap perusahaan dituntut untuk siap menghadapi perkembangan teknologi, mengatasi segala kebutuhan konsumen, dan menghadapi persaingan yang ketat dengan perusahaan lain. Perusahaan yang ingin tetap bertahan harus menghadapi perubahan tersebut dengan strategi masing-masing. Salah satu strategi tersebut adalah dengan meningkatkan kinerja karyawannya. Suatu perusahaan dapat dikatakan berhasil dengan melihat berbagai faktor salah satunya yaitu melihat baik atau buruk kinerja dari karyawan. Hal ini menuntut perusahaan untuk semakin meningkatkan kinerjanya.

Upaya-upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor penting dalam pencapaian keberhasilan perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral

maupun etika (Prawirosentoso, 2008). Dengan definisi tersebut dapat dikatakan bahwa karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan agar dapat tumbuh dan berkembang mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan.

Kinerja karyawan berkaitan dengan kualitas dan kuantitas suatu pekerjaan yang dilakukan karyawan atau bawahan serta yang berkaitan dengan kondisi suatu bawahan atau karyawan pada organisasi tertentu. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Kinerja karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi kinerja karyawan, maka keuntungan perusahaan juga semakin tinggi. Dengan demikian, kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi atau perusahaan serta dari pihak karyawan itu sendiri. Oleh karena itu, kinerja karyawan akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan gaya kepemimpinan, kompetensi, integritas, motivasi dan disiplin kerja.

Kepemimpinan merupakan suatu proses kegiatan untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Dengan kata lain seorang *leader* adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dengan tanpa paksaan agar mereka secara bersama-sama mewujudkan tujuan perusahaan (Sutrisno, 2013). Disisi lain kepemimpinan *leading by example* seorang pemimpin wajib memberikan

contoh atau tauladan bagaimana memimpin perusahaan yang melayani pelanggan seorang pemimpin tidak boleh dengan sesuka hati mengesampingkan tugas dengan mendelegasikan kepada bawahannya dan lebih mementingkan kepentingan individu.

Selain faktor kepemimpinan, kompetensi yang bermakna karakteristik dasar yang terdiri dari kemampuan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*) serta atribut personal (*personal attribute*) lainnya yang mampu membedakan seorang yang perform dan tidak perform. Artinya, inti dari kompetensi sebenarnya adalah sebagai alat penentu untuk memprediksi keberhasilan kerja seseorang pada suatu posisi. Menurut Moehariono (2009) kompetensi mempunyai peranan yang sangat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dalam seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan.

Keberadaan kompetensi selalu diiringi oleh integritas. Kompetensi yang wajib dimiliki oleh karyawan adalah salah satunya integritas karena karyawan yang berintegritas akan menciptakan budaya yang berintegritas dalam perusahaan dan selanjutnya menciptakan lingkungan perusahaan yang sangat bernilai, sehingga perusahaan dapat lebih fokus pada situasi jangka panjang yang baik dari karyawan, pelanggan dan investor yang berakibat pada keunggulan dalam kinerja perusahaan.

Faktor kinerja lain sebagai pengukuran kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi kerja secara sederhana dapat diartikan sebagai kondisi atau tindakan yang mendorong seseorang agar melakukan sebuah pekerjaan semaksimal mungkin untuk menghasilkan kinerja yang baik. Seseorang yang

menunjukkan pikiran tidak nyaman dan tidak senang pada pekerjaannya cenderung memiliki motivasi yang rendah. Untuk menjaga kelangsungan operasional perusahaan, maka seorang pemimpin harus memperhatikan serta berusaha mempengaruhi dan mendorong karyawannya agar bekerja dengan semaksimal mungkin. Dalam hal ini peningkatan semangat kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sangat berperan penting pada motivasi kerja, sehingga sebagian besar motivasi yang dimiliki oleh seseorang sebagai karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Faktor selanjutnya dalam mengukur kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atas sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin merupakan suatu kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri para karyawan. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang rendah akan menjadi penghalang pencapaian tujuan perusahaan.

Penelitian ini merupakan *confirmatory research* (menguji kembali) faktor-faktor yang diduga memiliki pengaruh pada kinerja karyawan dengan menggunakan dimensi waktu dan tempat berbeda berdasarkan perbedaan hasil penelitian (*research gap*) sebelumnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui variabel-variabel yang tidak konsisten hasilnya dari penelitian

terdahulu. Perbedaan dalam penelitian ini dengan penelitian yang lainnya yaitu berdasarkan pada objek yang dipilih. Objek yang dipilih dalam penelitian ini adalah PD. BKK Karanganyar. PD. BKK Karanganyar dipilih dikarenakan telah memiliki prinsip dan fungsi manajemen yang baik dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi tentang gaya kepemimpinan, kompetensi, integritas, motivasi dan disiplin kerja pada PD. BKK Karanganyar, dimana diharapkan untuk dapat memberikan nilai tambah bagi perusahaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kreativitas karyawan pada perusahaan. Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik mengambil judul “**Kinerja Karyawan Ditinjau dari Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Integritas, Motivasi dan Disiplin Kerja pada PD. BKK Karanganyar**”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dalam penelitian ini perumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah integritas berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dipaparkan, maka penelitian ini digunakan untuk:

1. Menganalisis apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan?
2. Menganalisis apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan?
3. Menganalisis apakah terdapat pengaruh integritas terhadap kinerja karyawan?
4. Menganalisis apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan?
5. Menganalisis apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?

### **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis/Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi menambah wawasan, pengetahuan dan tambahan informasi untuk mengembangkan penelitian lebih lanjut.

2. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi perusahaan dalam melakukan strategi pengelolaan karyawan yang tepat

agar kinerja karyawan tetap terjaga dengan baik dan semakin meningkat. Kemudian sebagai sumber informasi data sekunder sebagai pelengkap bagi seorang peneliti lain dan memberikan masukan yang berharga bagi masyarakat.

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

Sistematika penulisan ini bertujuan agar pembaca dapat memperoleh pemahaman secara runtut dan sistematis, maka sistematikanya, meliputi:

##### **BAB I Pendahuluan**

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

##### **BAB II Tinjauan Pustaka**

Bab ini membahas mengenai deskripsi teoritis masing-masing variabel, tinjauan penelitian sebelumnya, kerangka pemikiran teoritis, dan perumusan hipotesis.

##### **BAB III Metode Penelitian**

Bab ini menguraikan tentang jenis penelitian, populasi, sampel dan pengambilan sampel, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel dan pengukurannya, dan metode analisis data yang digunakan.

##### **BAB IV Analisis Data dan Pembahasan**

Bab ini berisi tentang penyajian dan analisis data. Pada bab ini disajikan dan dijelaskan tentang analisis data dan pembahasan atas

hasil analisis yang merupakan jawaban dari hipotesis yang telah dikemukakan.

## BAB V Penutup

Bab ini berisi tentang kesimpulan hasil penelitian, keterbatasan penelitian, serta saran-saran yang perlu untuk disampaikan baik untuk subyek penelitian maupun bagi penelitian selanjutnya.