

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Riset gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menarik diteliti karena dari sejumlah hasil penelitian menunjukkan hasil beragam. Pertama: Hasilnya membuktikan bahwa budaya perusahaan, kepemimpinan situasional dan pola komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin dan kinerja karyawan (Ida, 2008).

Kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreativitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi. Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga dapat pada tingkatan individu, kelompok ataupun organisasi. Kinerja juga dapat diartikan sebagai pemenuhan suatu tugas. Poin penting dari kinerja adalah bahwa harus dipikirkan secara luas. Oleh karena itu, kinerja yang hanya difokuskan pada kuantitas output akan disayangkan. Dalam pengertian bebas, kinerja (performance) dapat diartikan sebagai suatu pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi kerja. Kinerja merupakan suatu pencapaian persyaratan-persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik jumlah maupun kualitasnya. Kinerja yang baik dalam suatu organisasi tergantung juga dari kualitas sumber daya manusia. Dengan

kualitas sumber daya manusia akan berjalan baik pula, sebaliknya kualitas sumberdaya manusia yang tidak atau kurang memadai menyebabkan organisasi tidak berjalan baik atau sehat (Abdilah, 2011).

Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. (Rivai, 2005).

PT Angkasa Pura Supports Bandara Adi Soemarmo merupakan salah satu anak perusahaan dari PT Angkasa Pura I (Persero) yang bergerak dalam penyediaan barang atau jasa secara umum dan secara khusus terutama kepada perusahaan induk dalam rangka meningkatkan Quality Service pengelolaan Bandar udara yang modern. PT Angkasa Pura I (Persero) telah mendapatkan kepercayaan dari pemerintah untuk mengelola Bandara Adi Soemarmo Boyolali. Berdirinya Angkasa Pura Supports Bandara Adi Soemarmo bertujuan untuk menjalankan pengelolaan dan pengusahaan dalam bidang barang atau jasa kebandarudaraan dan jasa terkait bandar udara dengan mengoptimalkan pemberdayaan potensi sumber daya yang dimiliki dan penerapan tata kelola perusahaan yang baik. Untuk itu diharapkan agar dapat menghasilkan jasa yang bermutu tinggi dan berdaya saing kuat sehingga dapat meningkatkan nilai Perusahaan.

Dalam menjalankan pengelolaan tujuan dari perusahaan. PT Angkasa Pura Supports Bandara Adi Soemarmo berupaya meningkatkan kinerja

karyawan yang maksimal. Tolak ukur dari kinerja karyawan yang maksimal adalah hasil kerja seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui penyelesaian tugas sesuai bidang dan peran fungsinya. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling mendalam karena keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Beberapa faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya antara lain, yaitu : gaya kepemimpinan dan disiplin kerja.

Menciptakan kinerja karyawan dapat terwujud apabila variabel-variabel yang mempengaruhi seperti gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan didalam suatu organisasi atau perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (Sedarmayanti, 2007). Baik buruknya ataupun sesuai tidaknya gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu

organisasi maka hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja karyawannya. Begitu juga dengan disiplin kerja, tinggi ataupun rendahnya disiplin karyawan pada suatu organisasi tentunya juga berdampak terhadap kinerja dalam organisasi atau perusahaan tersebut.

Hasil penelitian Abdillah (2011) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan, terdapat pengaruh negatif stres kerja terhadap kinerja karyawan, ada yang positif dan signifikan. pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi kinerja karyawan, dan variabel kepemimpinan pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian Riyadi (2011) menunjukkan bahwa: tidak ada pengaruh kompensasi finansial terhadap motivasi kerja, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap motivasi secara signifikan, tidak ada pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja secara langsung memiliki pengaruh signifikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian Wiratama, dkk (2013) tersebut dapat diartikan bahwa dengan adanya pengarahan dan komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan, materi dan jadwal diklat yang sesuai dan tidak mengganggu aktivitas kerja karyawan, serta tingkat kehadiran yang baik dan kesalahan kerja yang rendah dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Dari seluruh jurnal yang disebutkan diatas dapat disimpulkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pekerja itu sendiri. Kepemimpinan memegang peranan penting karena pimpinan adalah seseorang yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam pencapaian tujuan dan seorang pemimpin perusahaan harus memiliki kemampuan mempengaruhi dan memberi motivasi pada karyawannya, yang berdampak pada peningkatan kinerja. Efektivitas kepemimpinan tergantung pada hubungan pemimpin dengan bawahan, dan berbagai gaya kepemimpinan yang digunakan dalam situasi dan kondisi tertentu (Wiratama, dkk, 2013).

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura Supports Bandara Adi Soemarmo“

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut maka dipaparkan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Angkasa Pura Supports Bandara Adi Soemarmo ?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Angkasa Pura Supports Bandara Adi Soemarmo ?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Angkasa Pura Supports Bandara Adi Soemarmo?

### **C. Tujuan Penelitian**

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

1. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Angkasa Pura Supports Bandara Adi Soemarmo .
2. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Angkasa Pura Supports Bandara Adi Soemarmo.
3. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Angkasa Pura Supports Bandara Adi Soemarmo.

### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran dan pengetahuan mengenai kinerja karyawan. Bagi peneliti, penelitian ini dapat digunakan sebagai sarana untuk menerapkan ilmu yang telah diperoleh semasa kuliah.

2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

### 3. Bagi pihak akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan rujukan referensi bacaan dalam untuk membantu proses pembelajaran dalam bidang ilmu manajemen khususnya sumber daya manusia.

## **E. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan merupakan suatu penjabaran secara deskriptif tentang hal-hal yang akan ditulis. Adanya sistematika penulisan adalah untuk mempermudah pembahasan dalam penulisan. Sisitematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini membahas mengenai latar belakang masalah perumusan masalah, maksud dan tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini membahas tentang landasan teori yang digunakan, penelitian terdahulu, hubungan antar variabel, kerangka pemikiran dan hipotesis.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini akan membahas variabel-variabel penelitian beserta definisi operasionalnya, penentuan sampel penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode teknik analisis data.

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menjelaskan tentang mengenai gambaran objek penelitian, analisi data, dan pembahasan hasil penelitian.

**BAB V PENUTUP**

Bab ini berisi kesimpulan-kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian dan saran saran, sebagai masukan bagi perusahaan dan penelitian