# BAB I

# PENDAHULUAN

## LATAR BELAKANG MASALAH

Sumber Daya Manusia merupakam salah satu unsur atau faktor terpenting bagi suatu organisasi terutama organisasi ekonomi seperti perusahaan demi memajukan usaha untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuan tersebut maka suatu perusahaan membutuhkanseorang pemimpin yang mampu mengelola dan meningkatkan kinerja sumber daya manusia secara efektif dan efisien dalam perusahaan.

Manajemen atau pimpinan perusahaan harus mampu memperhatikan setiap kebutuhan dan keinginan karyawan baik individu maupun kelompok. Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius . Maka dari itu kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor sebagai penunjang, untuk mendorong para karyawan agar mempunyai hasil pekerjaan yang baik serta pekerjaan yang standar.

Tercapainya tujuan sebuah perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan sarana dan prasarana yang lengkap namun justru lebih tergantung pada sumber daya manusia yang melaksanakan perkerjaan tersebut. Setiap organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Oleh karena itu diperlukan penilaian kinerja untuk mengetahui bagaimana karyawan mampu berperan dalam pertumbuhan dan perkembangan karyawan perusahaan itu tersendiri.

Menurut Richard (2011) mengungkapkan penilaian kinerja (*perfomance apprasial*) adalah suatu proses pengamatan dan pengevaluasian kinerja seorang karyawan, pencatatan penilaian, dan pemberian umpan balik terhadap karyawan. Penilaian kerja terdiri atas langkah-langkah pengamatan dan penilaian kinerja karyawan, pencatatan dan umpan balik. Selama penilaian kinerja karyawan, manajer atau pimpinan perusahaan yang terampil akan memberikan umpan balik dan pujian atas unsur yang dapat diterima dari kinerja karyawan.

Di dalam setiap perusahaan manajemen atau pimpinan harus dapat mempelajari bagaimana karakter dan perilaku karyawan agar dapat mencapai sasaran atau tujuan perusahaan dengan maksimal, selain itu juga diperlukan teladan dari seorang pemimpin, sebab pemimpin adalah salah satu panutan bagi bawahannya. Kepemimpinan adalah salah satu faktor penentu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Seorang pemimpin mempunyai peran dalam mengarahkan bawahannya agar tujuan yang diinginkan perusahaan dapat tercapai, karena seorang pemimpin sangat mempengaruhi keberhasilan sebuah perusahaan. Jika pemimpin itu mampu melaksanakan tugas dengan benar, maka sukses dan tidaknya prestasi kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh pimpinan.

Fenomena yang terjadi pada Toko Swalayan Mitra Makmur Triyagan yaitu kinerja karyawan yang rendah merupakan salah satu masalah yang perlu diperhatikan pada setiap perusahaan, karena kinerja karyawan mempengaruhi kualitas maupun kuantitas pada sebuah perusahaan. Kondisi yang saat ini terjadi pada Toko Swalayan Mitra Makmur Triyagan sering dijumpai karyawan yang sering meninggalkan konter pada saat jam kerja, adanya karyawan yang tidak mematuhi peraturan perusahaan, adanya karyawan yang menunda atau melalaikan pekerjaannya. Kondisi tersebut menimbulkan masalah bagi pimpinan perusahaan untuk memberikan motivasi dan menerapkan kedisiplinan bagi karyawan guna dapat melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Pada situasi ini diperlukan kepemimpinan yang tepat untuk menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan, mengingat motivasi dan kedisiplinan kerja pada perusahaan belum optimal dalam pencapaian kerja yang diharapkan oleh pimpinan.

Menurut Mangkunegara (2008) mengemukakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas serta pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Rivai (2010) menyatakan bahwa kinerja merupakan konstribusi yang dapat diberikan oleh suatu bagian dalam pencapaian tujuan sebuah perusahaan. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan suatu pekerjaan tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan tanggung jawab pekerjaannya.

Hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh R Sari, M Muis, N Hamid (2012), Aidin Bentar, Murdijanto Purbangkoro, Dewi Prihartini (2017), Yanti Komala Sari (2014), Bangkit Alamsyah (2013), Mohammad Fajar Purnomo (2014) menyatakan bahwa Kepemimpinan, Motivasi dan Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian Indra Marjaya, Fajar Pasaribu (2019), Utari (2015), Annisa Pratiwi, Ismi Darmastuti (2014) menyatakan bahwa Kepemimpinan, Motivasi dan Kedisiplinan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Seorang pemimpin harus bekerja secara efektif dan efisien, salah satunya adalah dengan memberikan pengarahan tehadap bawahan untuk mencapi tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Serta mampu dalam mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pemimpin dan perusahaan, dan pemimpin juga harus menghargai persahabatan, sehingga akan timbul rasa saling percaya dan rasa hormat dalam hubungan antar bawahan dan atasan di tempat kerja.

Fenomena yang terjadi pada perusahaan ini yaitu pemimpin bersikap tegas, disiplin dan memotivasi karyawan dalam bekerja. Kondisi ini memberikan dampak terhadap karyawan agar tidak melalaikan tugas serta menerapkan kedisiplinan.

Menurut Nimran (2004) Kepemimpinan adalah setiap upaya seseorang mencoba untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang atau kelompok, upaya untuk mempengaruhi tingkah laku ini bertujuan untuk perorangan, tujuan teman atau bersama-sama dengan tujuan organisasi yang mungkin sama atau berbeda.

Hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh Aidin Bentar, Murdijanto Purbangkoro, Dewi Prihartini (2017), Bangkit Alamsyah (2013), Mohammad Fajar Purnomo (2014), R Sari, M Muis, N Hamid (2012), Yanti Komala Sari (2014) menyatakan bahwa dalam penelitian kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Indra Marjaya, Fajar Pasaribu (2019), Utari (2015) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi memegang peranan yang sangat penting dalam dunia pekerjaan, karena jika seseorang tidak memiliki motivasi atau tujuan dalam bekerja maka pekerjaan akan terkendala dengan sikap lalai dan hilangnya tanggung jawab dalam pekerjaan. Sehingga seseorang yang bermotivasi tinggi akan berusaha melaksanakan tugasnya dengan sekuat tenaga, agar pekerjaannya berhasil sesuai dengan kemampuannya dan semakin mudah untuk mencapai keberhasilannya.

Fenomena yang sering terjadi adalah lalai dalam bekerja dan melupakan tanggung jawab pekerjaan. Seperti tidak adanya semangat bekerja dan tidak adanya dorongan mencapai tujuan. Hal ini sering dijumpai pada setiap karyawan, seperti tidak adanya inisiatif dan kreatif dalam bekerja, serta sering melalaikan pekerjaan. Kondisi ini memberikan masalah bagi pemimpin untuk menumbuhkan semangat bekerja seperti memberikan motivasi.

Menurut Simamora (2004) motivasi adalah sesuatu gerakan atau sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara tertentu dan mempengaruhi seseorang. Motivasi timbul dari diri seseorang yang dimulai dari pengenalan secara sadar akan suatu kebutuhan yang belum terpenuhi, kemudian ditetapkan sasaran yang akan diperkirakan memenuhi kebutuhan, selanjutnya yang akan diikuti oleh tindakan untuk mencapai sasaran tersebut, sehingga kebutuhannya dapat terpenuhi. Sedangkan menurut Yuli (2005), motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Hasil penelitian Aidin Bentar, Murdijanto Purbangkoro, Dewi Prihartini (2017), Mohammad Fajar Purnomo (2014), Annisa Pratiwi, Ismi Darmastuti (2014), R Sari, M Muis, N Hamid (2012) dan Utari (2015) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian dari Indra Marjaya, Fajar Pasaribu (2019) dan Yanti Komala Sari (2015) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruhsignifikn terhadap kinerja karyawan.

Kedisiplinan dalam bekerja dapat diartikan juga sebagai suatu dedikasi yang diberikan perusahaan agar para karyawan dapat meningkatkan status kerjanya kepada status yang lebih tinggi dalam suatu bidang tertentu. Untuk lebih meningkatkan kedisiplinan kerja para karyawan perusahaan, perusahaan memberikan suatu rangsangan yang berupa bonus yang diharapkan bisa mendongkrak motivasi untuk bekerja dengan sungguh-sungguh. Bonus tersebut meliputi tunjangan kesejahteraan, upah insentif, kenaikan jabatan, kenaikan gaji, jaminan sosial, kompensasi serta kebutuhan-kebutuhan lainnya yang dapat digunakan sebagai motivasi karyawan.

Fenomena yang terjadi adalah kurangnya kedisiplinan dalam bekerja. Seperti karyawan yang tidak mematuhi peraturan, sering melalaikan tanggung jawab dalam bekerja. Kondisi ini menimbulkan permasalahan pada pemimpin untuk menerapkan kedisiplinan pada karyawan guna dapat melaksanakan pekerjaan untuk menciptakan kepuasan pada kinerja karyawan.

Menurut Sutrisno (2009) Disiplin merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk dapat berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Hasil penelitian yang relevan yang dilakukan oleh Mohammad Fajar Purnomo (2014), Aidin Bentar, Murdijanto Purbangkoro, Dewi Prihartini (2017) menyatakan bahwa dalam penelitian Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Annisa Pratiwi, Ismi Darmastuti (2014), Utari (2015), Yanti Komala Sari (2014) menyatakan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pada latar belakang tersebut, maka peneliti ingin melakukan penelitian yang berhubungan dengan faktor sumber daya manusia di Toko Swalayan Mitra Makmur Triyagan dengan judul “PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KEDISPLINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TOKO SWALAYAN MITRA MAKMUR TRIYAGAN KARANGANYAR”.

## PERUMUSAN MASALAH DAN BATASAN MASALAH

1. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka penulis dapat merumuskan pokok sebagai berikut:

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Swalayan Mitra Makmur Triyagan?
2. Apakah Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Swalayan Mitra Makmur Triyagan?
3. Apakah Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Swalayan Mitra Makmur Triyagan?
4. Batasan Masalah

Penulis dalam hal ini membatasi masalah-masalah yang akan diteliti sesuai dengan variabel yang dipilih. Adapun pembatasan masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan yang akan diteliti oleh penulis pada variabel ini adalah kemampuan seseorang memberikan pengaruh pada orang lain seperti kejelasan memimpin dalam memberi tugas, panutan, mempengaruhi orang lain dan ketegasan dari seorang pemimpin.
2. Motivasi yang akan diteliti oleh penulis pada variabel ini adalah dorongan untuk mencapai tujuan tertentu seperti adanya keinginan untuk mencapai hasil kerja yang baik, menyelesaikan tugas menantang, serta memecahkan masalah yang kompleks dan kemajuan.
3. Kedisiplinan kerja yang akan diteliti oleh penulis pada variabel ini adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan – peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.
4. Kinerja yang akan diteliti oleh penulis pada variabel ini adalah kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki seperti kemampuan bekerja dan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas.

## TUJUAN PENELITIAN DAN KEGUNAAN PENELITIAN

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakan dan rumusan masalah yang ada, penlitian dilakukan dengan tujuan:

1. Mengetahui secara empiris pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Mengetahui secara empiris pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan.
3. Mengetahui secara empiris pengaruh variabel kedisiplinan kerja terhadap karyawan.
4. Kegunaan Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan mempunyai kegunaan penelitian secara umum yaitu:

1. Bagi Instansi

Dengan penelitian ini diharapkan untuk dapat digunakan sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam proses pengelolaan Sumber Daya Manusia beserta segala kebijakan yang berkaitan dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

1. Bagi Almamater

Dengan penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi serta koreksi kepustakaan bagi pihak Universitas Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Adi Unggul Bhirawa.

1. Bagi Penulis

Penelitian dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja.

## SISTEMATIKA PENULISAN

Perumusan sistematika penulisan skripsi untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai materi pembahasan dalam penelitian, sehingga dapat memudahkan pembaca untuk mengetahui maksud dilakukannya penelitian ini.

BAB I PEMBAHASAN

Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini terdiri dari pembahasan mengenai teori pengaruh kepemimpinan, motivasi dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesa.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini menguraikan tentang lokasi penelitian, definisi operasional variabel yang digunakan, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, pengumpulan data dan metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Meliputi gambaran umum objek penelitian, hasil uji coba instrument, penyajian data, analisis data yang akan menguraikan berbagai perhitungan yang diperlukan untuk menjawab permasalahan yang diajukan penelitian ini.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan yang diperoleh dari penelitian dan saran yang dapat diberikan.