

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dari perusahaan, berfungsi sebagai penggerak yang memiliki potensi untuk berkembang dalam kegiatan produktifitas untuk mencapai tujuan perusahaan. Mengelola karyawan tidak hanya melalui penyampaian tugas dan peraturan yang harus dipatuhi, tetapi dibutuhkan juga hubungan yang menghasilkan suatu keseimbangan yang harmonis antara perusahaan dengan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut (Suwatno dan Priansa; 2013) menyatakan bahwa manajemen yaitu ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Untuk mencapai hubungan yang sinergis tersebut, perusahaan harus dapat memperhatikan pola kinerja karyawannya. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai potensi, karena dengan memiliki karyawan yang berpotensi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan.

Faktor sumber daya manusia menjadi peranan yang sangat penting dalam suatu kegiatan di dalam organisasi dan sebagai penentu keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan sebelumnya. Manajemen di dalam mencapai tujuannya dibutuhkan suatu sistem yang disebut manajemen sumber daya manusia yang merupakan kunci utama dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Salah satu faktor yang sangat penting dalam

mendapatkan hasil pekerjaan yang optimal yaitu diperlukan peningkatan kerja terhadap karyawan di dalam suatu perusahaan atau organisasi. Peningkatan kinerja karyawan merupakan alat untuk mengukur keterlibatan individu terhadap suatu organisasi dan untuk mengembangkan individu itu sendiri. Dengan begitu, peningkatan kinerja karyawan dalam menghasilkan pekerjaan dapat dijadikan alat yang bisa mendorong seseorang kearah perubahan yang lebih optimal, bukan hanya sekedar menghasilkan laporan saja.

Dalam meghadapi persaingan di era perdagangan modern seperti saat ini, diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kualitas untuk mencapai suatu keberhasilan. Oleh sebab itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia harus dilakukan secara maksimal untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas. Perusahaan perlu menetapkan tujuan yang kedepannya akan dicapai dari suatu metode peningkatan kinerja karyawan tersebut. (Habibah; 2001) menyatakan bahwa kesalahan dapat terjadi apabila pemberian tanggapan lebih dilihat sebagai cara penilaian produktivitas kerja karyawan dibanding dengan cara pengembangan atau komunikasi.

Kualitas sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam mencapai keberhasilan pembangunan. Upaya dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia terus menerus dikembangkan dan disertai dengan peningkatan pemahaman kompetensi kerja. Dengan pemahaman mutu kualitas kerja yang rendah akan memberikan dampak pada kontribusi sumber daya manusia yang rendah pula. Demikian sebaliknya, apabila pamahaman mutu kerja yang tinggi maka akan memberikan dampak pada kontribusi sumber daya manusia yang tinggi. Tetapi apabila muncul ketidak puasan dalam

bekerja pada karyawan akan mengakibatkan tekanan kerja yang dihubungkan dengan kendala dan tuntutan perusahaan.

Perusahaan memiliki sumber daya yang sering dijadikan tumpuan untuk dapat bertahan dalam lingkungan persaingan. Dari berbagai sumber yang dimiliki perusahaan, karyawan yang memiliki kepercayaan, komitmen dan produktifitas kerja baik, merupakan bagian dari aset perusahaan yang begitu berharga. Keberhasilan dan keefektifan organisasi dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi tidak dapat dihindarkan dari peran seorang pemimpin organisasi.

Kepemimpinan merupakan bagian terpenting dalam pengembangan organisasi, karena tanpa adanya seorang pemimpin yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi, bahkan untuk terbiasa dalam menghadapi perubahan yang sedang terjadi di dalam maupun di luar suatu organisasi. Setiap pemimpin mampu memberikan pengaruh terhadap bawahannya, misal pengaruh terhadap Disiplin kerja dan Komitmen pada karyawan. (Handoko; 2000) menyatakan bahwa tidak ada satupun gaya kepemimpinan yang terbaik yang berlaku secara umum untuk segala situasi dan lingkungan, maka pendekatan keadaan situasi dalam memilih model kepemimpinan yang efektif menjadi pilihan jawaban terbaik.

Pemimpin transformational cenderung untuk memberikan informasi kepada bawahannya secara lebih jelas mengenai visi dan tujuan organisasi, sehingga bawahan dapat mengidentifikasi dan cenderung menimbulkan pengaruh yang kuat pada pengikut, memberikan kreativitas untuk bekerja dengan lebih baik demi tercapainya tujuan organisasi. Kepemimpinan

transaksional cenderung memberikan arahan kepada pengikut dan berfokus pada hal - hal terperinci, menjelaskan perilaku yang diharapkan, serta memberikan imbalan dan hukuman atas kinerja pengikut.

Bagi seorang karyawan, pemimpin akan selalu menjadi contoh dan teladan di dalam melaksanakan pekerjaan dan tugas dari perusahaan, karena pemimpin memiliki tugas untuk memberikan bantuan dari dalam yaitu dengan menjalankan fungsi kontrolnya yang terarah kepada setiap bawahannya karena pada kenyataannya hubungan manusia satu dengan yang lainnya bersifat saling menguntungkan dan saling membutuhkan di antara kedua belah pihak. Pimpinan di dalam perusahaan dikatakan sebagai pemimpin karena memiliki seorang bawahan, apabila tidak memiliki seorang bawahan maka bukan disebut pemimpin. Pemimpin dalam perusahaan memerlukan bawahan untuk dapat membantu mengerjakan berbagai tugas dari pemimpin, begitu juga sebaliknya bawahan memerlukan sosok seseorang yang dapat menjadi panutan diperusahaan dan instruksi yang disampaikan dari pemimpin akan menjadikan para bawahan dapat melakukan kinerjanya

(Davis; 2002) menyatakan ciri-ciri utama kepemimpinan dalam organisasi yaitu mempunyai kecerdasan, kedewasaan dan hubungan sosial yang luas, motivasi diri dan mendorong karyawan untuk berprestasi, serta memiliki sikap hubungan antar manusia dengan organisasi yang terjaga. Namun dalam usaha mendapatkan dukungan dari para karyawan, seorang pemimpin perlu memperhatikan dua hal penting, yaitu loyalitas karyawan kepada pemimpin yang bersangkutan, atau mungkin didapat apabila pemimpin tersebut loyal terhadap para karyawannya, dan pengembangan karir seorang

pemimpin harus juga berkaitan dengan pengembangan karir para karyawan tersebut.

Fenomena kepemimpinan yang ada di PT. Kusuma Nanda Putra yang harus mendapat perhatian yaitu masih terdapat penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan jabatan atau kemampuan kerjanya. Misalnya pegawai yang tidak memiliki keahlian dalam bidang operator *warping* tetapi ditempatkan di bidang tersebut, sehingga hasil pekerjaan tidak maksimal.

Peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara mendisiplinkan karyawan sebagai upaya agar pekerjaan berjalan sesuai rencana. Menurut (Sutrisno; 2009) mendefinisikan disiplin kerja adalah sikap hormat karyawan terhadap peraturan perusahaan, yang mengakibatkan karyawan dengan kemauan sendiri untuk beradaptasi terhadap peraturan perusahaan. Disiplin karyawan yang dilakukan dengan baik akan mendapatkan keuntungan bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri. Bagi perusahaan disiplin kerja yang dilakukan dengan baik maka akan mendapatkan kelancaran dalam melaksanakan tugas, sehingga mendapatkan hasil kerja yang maksimal, sedangkan bagi karyawan dengan disiplin kerja yang baik maka akan mendapatkan suasana kerja yang menyenangkan dan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya. Disiplin yang dilaksanakan dengan baik, mencerminkan sikap dan tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan serta bersungguh-sungguh dalam mengerjakan dan tidak mengabaikan pekerjaan. Selain faktor disiplin kerja, peningkatan kinerja pegawai juga memerlukan faktor lain yaitu komitmen dalam bekerja.

Fenomena disiplin kerja dapat dilihat dari sikap dan perilaku pegawai yang berada di PT. Kusuma Nanda Putra yaitu pegawai yang mangkir dan seringnya terjadi pelanggaran yang dilakukan karyawan. Misalnya pegawai meninggalkan perusahaan atau pekerjaannya selama jam kerja atau pulang cepat tanpa ijin atasan.

Komitmen seseorang terhadap organisasi atau perusahaan merupakan kunci utama seseorang ketika bekerja dalam upaya memajukan perusahaan. Setiap perusahaan menginginkan pegawai nya memiliki komitmen tinggi. Komitmen yang tinggi dapat mendorong seorang karyawan untuk bekerja dengan baik. Komitmen organisasi memperlihatkan keyakinan dan dukungan serta loyalitas seseorang terhadap nilai dan tujuan yang ingin dicapai organisasi. Komitmen organisasi yang kuat akan mendorong individu untuk berusaha mencapai tujuan organisasi, berpikiran positif dan berusaha untuk berbuat yang terbaik bagi masa depan organisasi tersebut. Hal ini terjadi karena individu dalam organisasi akan merasa ikut memiliki dan menjadi bagian dari organisasinya. Sedangkan komitmen organisasi yang rendah akan menyebabkan individu tersebut hanya mementingkan dirinya sendiri atau kelompoknya tanpa memikirkan kepentingan bersama sehingga kinerja individu tersebut akan rendah di dalam organisasinya. Rendahnya kinerja individu terhadap organisasinya karena pengaruh rendahnya komitmen, secara tidak langsung akan mengakibatkan sulit dicapainya keberhasilan pada kinerja pegawai (Muhammad Harfiansyah Makarim; 2018).

Permasalahan komitmen yang terjadi di PT. Kusuma Nanda Putra bahwa karyawan bagian operator *warping* (bagian paling mendasar dari proses penenunan benang menjadi kain) kurang memiliki komitmen untuk bekerja dan meraih prestasi kerja yang tinggi karena menurut standar penilaian kerja

rata-rata karyawan PT. Kusuma Nanda Putra hanya sedang-sedang saja bahkan ada yang cenderung rendah, hal tersebut membuktikan kurang komitmen karyawan PT. Kusuma Nanda Putra dalam mencapai prestasi kerja. Misalnya pegawai kurang bersemangat untuk mengumpulkan seluruh tenaganya dalam bekerja bagi target perusahaan.

Pada umumnya perusahaan yang bergerak dalam bidang *textile* selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusianya. Peningkatan kinerja karyawan diharapkan akan menghasilkan kualitas produk *textile* yang sangat bermutu dan berkualitas sehingga perusahaan dapat bersaing dalam perdagangan internasional. PT. Kusuma Nanda Putra Klaten merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang *textile*. Dalam perkembangannya perusahaan ini melakukan berbagai peraturan maupun peningkatan kinerja pegawai sebagai bagian dari usaha untuk memajukan perusahaan tersebut.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada PT Kusuma Nanda Putra sehingga peneliti tertarik mengambil judul : “Peningkatan Kinerja Pegawai Dengan Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Komitmen Pada PT. Kusuma Nanda Putra Klaten”.

B. Perumusan Masalah dan Batasan Masalah

1. Perumusan Masalah

Atas dasar uraian latar belakang diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian sebagai berikut :

- a. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai PT. Kusuma Nanda Putra Klaten ?

- b. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai PT. Kusuma Nanda Putra Klaten ?
- c. Apakah komitmen berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai PT. Kusuma Nanda Putra Klaten ?

2. Batasan Masalah

Penelitian ini mempunyai beberapa masalah, diantara sebagai berikut :

- a. Penelitian ini menggunakan variabel independen yaitu kepemimpinan, disiplin dan komitmen sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai
- b. Penelitian ini dilakukan bagian *warping* di PT. Kusuma Nanda Putra Klaten

C. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan penelitian

- a. Untuk mengetahui, menganalisa dan memberikan bukti empiris pengaruh kepemimpinan terhadap peningkatan kerja pegawai PT. Kusuma Nanda Putra.
- b. Untuk mengetahui, menganalisa dan memberikan bukti empiris pengaruh disiplin terhadap peningkatan kerja pegawai PT. Kusuma Nanda Putra.
- c. Untuk mengetahui, menganalisa dan memberikan bukti empiris pengaruh komitmen terhadap peningkatan kerja pegawai PT. Kusuma Nanda Putra.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang di peroleh dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

a. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi landasan dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia khususnya pengembangan kinerja.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran atau masukan mengenai kepemimpinan, disiplin dan komitmen yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

2) Bagi Penelitian Selanjutnya

Sebagai referensi dan menambah wawasan tentang kepemimpinan, disiplin dan komitmen yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

D. Sitematika Penulisan

Adanya sistematika penulisan adalah untuk mempermudah pembahasan dalam penulisan. Sistematika penulisan ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan mengenai gambaran umum skripsi ini, berupa latar belakang masalah, perumusan masalah, maksud dan tujuan penelitian, manfaat penelitian dan batasan masalah, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan tentang landasan teori yang berhubungan dan relevan dengan permasalahan yang telah diidentifikasi di atas. Dari bab ini pula kemudian digunakan sebagai dasar untuk menganalisa dan menyelesaikan permasalahan yang ada.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang batasan penelitian, rancangan penelitian yang membahas mengenai metode penelitian yang dipakai untuk menganalisa data yang ada sehingga dapat menjawab permasalahan yang telah ditentukan, jenis dan sumber data, metode dan teknik analisa keterbatasan penelitian..

BAB IV ANALISA DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisikan deskripsi hasil penelitian tentang gambaran umum instansi, analisis hasil penelitian, pengujian hipotesis dan pembahasan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan kesimpulan dari analisa terhadap hasil penelitian serta saran yang diberikan sebagai suatu bahan pertimbangan perusahaan yang bersangkutan secara tidak langsung.