

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang aktivitas untuk mencapai tujuan. Untuk itulah eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat (Ambar dan Rosidah, 2003).

Syamsudinnor (2014) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan asset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Memahami pentingnya keberadaan SDM saat ini salah satu upaya yang harus dicapai perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas SDM. Dengan meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia diharapkan pegawai dapat meningkatkan kinerjanya.

Kinerja merupakan hasil kerja dari tingkah laku (Amstrong, 1999:15). Pengertian kinerja ini mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah

laku. Sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Beberapa faktor yang harus diperhatikan manajemen berkaitan dengan hal tersebut adalah : kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja.

Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Dessler, 2000:41). Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2002:22). Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:50). Sedangkan Mathis dan Jackson (2006:65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Masalah kepemimpinan muncul bersamaan dengan dimulainya sejarah manusia, yaitu sejak manusia menyadari pentingnya hidup berkelompok untuk mencapai tujuan bersama. Mereka membutuhkan seseorang atau beberapa yang mempunyai kelebihan-kelebihan daripada yang lain, terlepas dalam bentuk apa kelompok manusia itu dibentuk. Hal ini tidak dipungkiri karena manusia selalu mempunyai keterbatasan dan kelebihan-kelebihan tertentu.

Pemimpin pada hakikatnya adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. Bemadine R.W wirjana dan Susilo Supardo, pada bukunya yang berjudul “Kepemimpinan: Dasar-Dasar dan Pengembangannya”. Mendefinisikan kepemimpinan adalah suatu proses yang kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas, atau sasaran dan mengarah kan organisasi dengan cara yang membuatnya lebih kohesif dan lebih masuk akal.

R. Terry, (1997) menyatakan bahwa pada jurnal nasional “Yubersios Tongo-Tongo, Pengaruh gaya kepemimpinan dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja anggota Detaseman A Pelopo Satuan Brigade Mobil Kepolosian Daerah Sulawesi Utara. Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen. Vol. 2, No. 4, 2014:103-117”. Kepemimpinan adalah hubungan antar orang, dimana pemimpin mempengaruhi orang lain kearah kemauan yang bersama dalam hubungannya dengan tugas-tugas untuk memperoleh sesuatu yang diinginkan. *James et.al.* (1996), mengatakan bahwa gaya kepemimpinan

berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pegawai.

Kemudian Hasibuan (2005) menyatakan dalam jurnal Nasional “Siswanto Wijaya Putra, Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Gaya kepemimpinan dan Lingkungan terhadap Karyawan Pada Industri Kecil. Jurnal Modernisasi. Vol. 11, Nomor 1 Februari 2015”, menyatakan kepemimpinan adalah cara orang mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Sejalan dengan Pabdji Anorga (2004) yang menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi aktifitas orang lain melalui komunikasi, baik individual maupun kelompok kearah pencapaian tujuan.

Kepemimpin mempunyai sifat, watak, kepribadian tersendiri yang unik dan khas, sehingga kepribadiannya yang membedakan dirinya dengan orang lain. Didalam suatu kepemimpinan adanya gaya-gaya kepemimpinan, gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku seseorang untuk memotivasi orang lain agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan.

Motivasi pada suatu organisasi bertujuan untuk mendorong semangat kerja para pegawai agar mau bekerja keras dengan member semua kemampuan dan keterampilan demi terwujudnya tujuan suatu organisasi. Pemimpin organisasi harus memotivasi pegawainya agar mereka memiliki kinerja yang baik secara terus menerus.

Motivasi merupakan harapan dan keinginan individu atas pekerjaan yang telah dilakukan. Adapun motivasi yang dimiliki individu antara lain : imbalan yang bersifat *financial* dan non *financial*. Motivasi merupakan salah

satu bagian dari manajemen sumber daya manusia untuk pengembangan, pengarahan, dan peningkatan kinerja individu. Kinerja individu akan semakin baik apabila pihak manajemen menempatkan pegawai sesuai dengan bidang keahliannya, mengkomunikasikan setiap pekerjaan dan memperhatikan kemampuan yang dimiliki setiap individu yang akan diberikan sebuah tugas.

Setiap organisasi kata disiplin selalu menjadi perhatian karena disiplin menyangkut manusia dalam aktivitas kerja yang diarahkan pada kontribusi manusia atau tenaga kerja/pegawai dalam pencapaian kinerja organisasi. Rivai (2006:44) menyatakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk merubah suatu perilaku serta sebagian suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Moekijat (2001:139) mengatakan disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku. Nawawi (2005:104) menyatakan disiplin adalah segala usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari. Dengan demikian disiplin kerja dapat disimpulkan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

1. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Yohanis Salutondok dan Agus Supandi Soegoto (2015), menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Rommy Beno Rumondor, Altje Tumbel, Jantje L. Sepang (2016), menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Yohanis Salutondok dan Agus Supandi Soegoto (2015), menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Abraham Samuel Kaengke, Bernhard Tewal, Yantje Uhing (2018), menyatakan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Yohanis Salutondok dan Agus Supandi Soegoto (2015), menyatakan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sabaruddin, Marissa (2018), menyatakan bahwa disiplin berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dalam uraian tersebut maka dapat digambarkan pada PT. 888 West Sehati , kepemimpinan yang dijalankan perlu ditingkatkan karena Pemimpin mempunyai sifat, watak, kepribadian tersendiri yang unik dan khas, sehingga kepribadiannya yang membedakan dirinya dengan orang lain, dan dapat memotivasi bawahannya dengan baik supaya mau bekerja sama untuk mencapai tujuan. Selain itu motivasi pegawai juga harus diperhatikan karena Kinerja individu akan semakin baik apabila pihak manajemen menempatkan

pegawai sesuai dengan bidang keahliannya, mengkomunikasikan setiap pekerjaan dan memperhatikan kemampuan yang dimiliki setiap individu yang akan diberikan sebuah tugas. Aspek penanganan pekerjaan belum dilakukan secara profesional, pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu. Dan disiplin selalu menjadi perhatian karena disiplin menyangkut manusia dalam aktivitas kerja yang diarahkan pada kontribusi manusia atau tenaga kerja/pegawai dalam pencapaian kinerja organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut maka penelitian ini diberikan judul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. 888 West Sehati Sukoharjo.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah diatas maka perumusan permasalahan adalah sebagai berikut :

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. 888 West Sehati Sukoharjo ?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. 888 West Sehati Sukoharjo ?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. 888 West Sehati Sukoharjo ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Mengetahui secara empiris Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. 888 West Sehati Sukoharjo

2. Mengetahui secara empiris Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. 888 West Sehati Sukoharjo
3. Mengetahui secara empiris Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. 888 West Sehati Sukoharjo

D. Manfaat Penelitian

Adapun Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini juga diharapkan mampu menambah referensi bagi pihak kampus STIE AUB Surakarta dan diharapkan untuk tambahan bacaan dan referensi pihak-pihak yang membutuhkan dan berminat mengembangkan dalam taraf lebih lanjut.

2. Manfaat Praktis

Memberikan informasi kepada perusahaan mengenai hubungan antara kepemimpinan, motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai, sehingga diharapkan dapat melakukan pengambilan keputusan yang lebih tepat dan baik.

E. Sistematika Penulisan

Penulisan hasil penelitian didalam skripsi ini disusun dalam sistematika sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika skripsi

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini merupakan penjabaran dari landasan teori dan penelitian terdahulu yang memuat materi-materi yang disimpulkan dan diperoleh dari sumber tertulis yang dipakai sebagai acuan dalam pembahasan penelitian ini.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

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

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi tentang gambaran umum objek penelitian, hasil pengujian data, pembahasan, dan implikasi penelitian.

BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini berisi tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran/rekomendasi yang perlu disampaikan.

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**