

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dewasa ini, persaingan usaha semakin ketat. Baik perusahaan yang bergerak dibidang jasa, maupun industri berlomba-lomba untuk menjadi perusahaan yang terbaik. Oleh karena itu setiap organisasi dituntut mampu berkompetisi, sehingga dapat tetap bertahan dalam persaingan global. Strategi untuk selalu dapat berkompetisi adalah dengan cara memperkuat kapasitas organisasi dan sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat strategis dan fundamental dalam organisasi. Peranan sumber daya manusia akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan (Sudarmanto, 2009).

Perusahaan atau organisasi yang baik, tentu harus dapat mengukur kinerja sumber daya manusianya. Menurut Dessler (2003) penilaian kinerja adalah mengevaluasi kinerja relatif karyawan saat ini dan/atau di masa lalu terhadap standar prestasinya. Kinerja sumber daya manusia sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Mahsun (2006:25) kinerja (performance) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program ataupun kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi tertuang dalam strategic planning suatu organisasi. Dengan demikian apabila suatu kinerja di suatu perusahaan telah dikatakan baik maka tujuan dari organisasi perusahaan tersebut telah tercapai.

Kinerja masing-masing pegawai berbeda dan tidak selalu sesuai dengan ekspektasi perusahaan. Hal tersebut dapat terjadi karena terdapat beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah gaya kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok demi pencapaian tujuan (Robbins, 2008). Gaya kepemimpinan yang diciptakan oleh setiap perusahaan memiliki sistem dan gaya tersendiri, ini semua bergantung pada cara pandang atasan memimpin perusahaan dan cara kerja bawahan bergantung pada cara atasan dalam memimpin. Pada dasarnya, kinerja karyawan bergantung dari cara pemimpin perusahaan dalam memimpin sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan bersama. (Djoko dan Dirgantoro, 2011; 188). Gaya kepemimpinan yang tepat dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan sesuai dengan visi, misi, dan tujuan perusahaan. Pemimpin yang baik seharusnya dapat membimbing bawahannya agar dapat bekerja sesuai dengan tujuan dari perusahaan dengan memberikan motivasi dan semangat, sehingga karyawan dapat memberikan kinerja yang terbaik..

Faktor berikutnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja karyawan. Motivasi dapat memberikan dorongan kepada seseorang agar dapat melakukan sesuatu atau sebaliknya. Menurut Luthans (2006) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Atasan mengharapkan karyawan yang ingin maju dalam perusahaan menunjukkan inisiatif dengan belajar keterlambatan baru, dan bersedia menerima tugas tambahan. Praktisnya, itulah

motivasi dalam pekerjaan. (Deeprise, 2006; 43- 44). Menurut Hasibuan (2011) bahwa motivasi dapat meningkatkan produktivitas, kedisiplinan, dan dapat mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Selain gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, hal berikutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Menurut Sutrisno (2010) disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Dengan adanya disiplin kerja, maka akan kecil kemungkinan bagi karyawan untuk berlaku curang atau melakukan kegiatan lain yang dapat merugikan perusahaan. Seperti yang dikatakan oleh Iriani (2010), dengan disiplin, maka karyawan tidak akan melakukan tindakan-tindakan penyelewengan dan lebih lagi mampu meningkatkan performa kinerjanya.

PT. Unggul Plastik adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri plastik yang berdiri sejak tahun 2001. Perusahaan yang berpusat di Jalan Pluit Raya I no 1 ini mendistribusikan produk *Polietilena linier berdensitas rendah (Linear low density polyethylene) (LLDPE)* dan *Polietilena berdensitas tinggi (High density polyethylene) (HDPE)*. Visi perusahaan ini adalah menjadi perusahaan terbaik dibidangnya, dengan membangun sumber daya manusia seutuhnya. Seperti yang telah dibahas sebelumnya, membangun sumber daya manusia yang berkualitas dengan kinerja yang baik tidaklah lepas dari gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan**

Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Unggul Plastik Cabang Bandung”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan di atas maka rumusan masalah yang akan dibahas sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Unggul Plastik Cabang Bandung?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Unggul Plastik Cabang Bandung?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Unggul Plastik Cabang Bandung?
4. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Unggul Plastik Cabang Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Unggul Plastik Cabang Bandung.
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Unggul Plastik Cabang Bandung.
3. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Unggul Plastik Cabang Bandung.

4. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Unggul Plastik Cabang Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

- a. Menambah pengetahuan dan mengimplementasikan ilmu pada mata kuliah, khususnya mata kuliah Sistem Pengendalian Manajemen pada dunia kerja.
- b. Memberikan gambaran untuk peneliti selanjutnya dan sebagai bahan kajian dalam penentuan hipotesis.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan menerapkan gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja yang baik.

b. Bagi Penulis

Menambah pengetahuan dan pengalaman tentang masalah yang berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Unggul Plastik Cabang Bandung.