

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kemampuan suatu perusahaan untuk berkembang sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia untuk memanfaatkan sumber daya yang ada di perusahaan untuk melaksanakan tugas-tugas kerja dalam kerangka kerja yang terarah untuk pengembangan organisasi. Keberhasilan seluruh pelaksanaan tugas-tugas kerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan dukungan sumber daya manusia yang berkualitas, tentunya diharapkan berperan aktif sebagai perencana, pelaksana sekaligus sebagai pengawas terhadap semua kegiatan manajemen perusahaan. Bukan hanya peningkatan kualitas sumber daya manusia, pihak perusahaan pun dituntut untuk terus meningkatkan daya saingnya melalui peningkatan kualitas manajemen. Oleh karena itu, agar perusahaan dapat berkembang secara optimal, maka pemeliharaan hubungan yang selaras dan secara berkelanjutan dengan para karyawan menjadi sangat penting.

Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil. Dalam organisasi berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan usaha peran sumber daya manusia menjadi semakin penting (Tadjudin,1995).

Menurut Timple dalam Mangkunegara (2005:14), faktor-faktor yang memengaruhi kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal, yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang salah satunya disiplin kerja. Faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang memengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, contohnya kepemimpinan.

Kepemimpinan merupakan salah satu isu yang masih cukup menarik untuk diperbincangkan hingga dewasa ini. Media massa, baik elektronik maupun cetak, seringkali menampilkan opini dan pembicaraan yang membahas seputar kepemimpinan. Peran kepemimpinan yang sangat strategis dan penting bagi pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi, merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk-beluk yang terkait dengan kepemimpinan.

Kepemimpinan mempunyai peranan sentral dalam kehidupan organisasi maupun kelompok. Untuk mencapai tujuan bersama, manusia di dalam organisasi perlu membina kebersamaan dengan mengikuti pengendalian dari pemimpinnya. Dengan pengendalian tersebut, perbedaan keinginan, kehendak, kemauan, perasaan, kebutuhan dan lain-lain dipertemukan untuk digerakkan ke arah yang sama. Dengan demikian berarti di dalam setiap organisasi perbedaan individual dimanfaatkan untuk mencapai tujuan yang sama sebagai kegiatan kepemimpinan.

Arep & Tanjung (2002:235) menerangkan bahwa “Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat yang saling berbeda-beda menuju kepada pencapaian tujuan tertentu “. Jadi seorang pemimpin harus mampu memengaruhi para bawahannya untuk

bertindak sesuai dengan visi, misi dan tujuan perusahaan. Pemimpin harus bisa memberikan wawasan, membangkitkan kebanggaan, serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan dari bawahannya. Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mengakui kekuatan-kekuatan penting yang terkandung dalam individu. Setiap individu mempunyai kebutuhan dan keinginan yang berbedabeda. Setiap individu mempunyai tingkat keahlian yang berbeda-beda pula.

Kualitas dari pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan organisasi (Bass, 1990, dalam Menon, 2002) demikian juga keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi baik yang berorientasi bisnis maupun publik, biasanya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin.

Schein (1992), Nahavandi&Malekzadeh (1993), Kouzes&Posner (1987;1993) menyatakan pemimpin mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap keberhasilan organisasi. Pemimpin memegang peran kunci dalam memformulasikan dan mengimplementasikan strategi organisasi. Kesesuaian antara gaya kepemimpinan, norma-norma dan kultur organisasi dipandang sebagai suatu prasyarat kunci untuk kesuksesan prestasi tujuan organisasi (Yulk&Van Fleet, 1992).

Menurut Hasibuan (2013), kedisiplinan merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas,

sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran seta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi

Menurut Mangkunegara (2001), disiplin kerja dapat diartikan pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Disiplin kerja juga sebagai sikap menghormati, menghargai, dan taat pada peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya, tidak mengelak dengan sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Siswanto (2001)

Sutrisno (2013), mengatakan bahwa disiplin pegawai adalah perilaku seseorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Kinerja karyawan mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standard atau kriteria yang telah ditetapkan perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi strategi organisasi, nilai tujuan jangka pendek dan jangka panjang, budaya organisasi dan kondisi ekonomi, dan atribut individual antara lain kemampuan dan

ketrampilan. Kinerja bisa meningkatkan kepuasan para karyawan dalam organisasi dengan kinerja tinggi daripada organisasi dengan kinerja rendah (Ostroff, 1992).

Menurut Fuad Mas'ud (1998) dalam diagnosis pengembangan organisasi berpendapat bahwa kemajuan dan keberhasilan organisasi sangat tergantung pada para karyawan. Sejauh mana karyawan tersebut mampu dan mau bekerja keras, kreatif, inovatif, loyal, disiplin, jujur dan bertanggung jawab akan menentukan prestasi organisasi. Oleh karena itu untuk mengetahui sejauhmana para karyawan bekerja, pimpinan organisasi perlu mengetahui bagaimana sikap dan perilaku karyawannya. Sikap akan mencerminkan perilaku seseorang. Namun untuk mengetahui bagaimana sikap seseorang tidak mudah, karena sikap dipengaruhi oleh banyak faktor seperti persepsi, motivasi, lingkungan dan lainnya.

Dengan demikian, kredibilitas pemimpin dan disiplin kerja mempunyai peranan penting, karena bawahan atau pengikut akan bersedia menerima kepemimpinan seseorang setelah mempunyai persepsi bahwa pemimpin organisasi kredibel, kemudian baru mengikuti langkah-langkah pemimpin dalam mencapai tujuan organisasi.

Dengan permasalahan tersebut di atas penulis menganggap begitu penting untuk membahas bagaimana kinerja karyawan setelah mendapat pengaruh dari gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dari perusahaan tempat ia bekerja. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam bentuk riset yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Bakara Sejahtera Pratama)”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan dalam latar belakang penelitian, maka penulis mengidentifikasi masalah yang diteliti sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud penelitian adalah untuk mengumpulkan data-data yang akan dijadikan bahan penulisan skripsi, maka dari itu maksud dan tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian penulis berharap dapat memberikan manfaat baik secara langsung maupun tidak langsung bagi pihak-pihak yang berkepentingan sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Bagi penulis kegunaan penelitian ini adalah untuk dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai korelasi antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Skripsi ini juga merupakan salah satu syarat untuk menempuh ujian sarjana pada Fakultas Ekonomi Program Studi Akuntansi Universitas Kristen Maranatha, Bandung.

2. Bagi PT Bakara Sejahtera Pratama

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan untuk meningkatkan kinerja karyawannya melalui gaya kepemimpinan dari para pemimpin perusahaan atau pemberian disiplin kerja.

3. Bagi Akademisi

Hasil Penelitian yang dilakukan penulis ini diharapkan dapat menjadi referensi di dalam akademik dan menjadi pembuka atau penambah wawasan dalam membahas lagi mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.