

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Faktor manusia adalah salah satu masalah utama yang harus dihadapi di berbagai bidang kehidupan, termasuk di dalam organisasi. Organisasi sendiri adalah bagian dari masyarakat yang terkoordinasi dengan baik. Dalam hal ini, organisasi memiliki batasan yang jelas dan bekerja secara berkelanjutan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Seluruh tahapan dalam hal ini dapat dilakukan dalam kegiatan yang dapat menentukan kegiatan manusia yang menjadi bagian dari perusahaan. Perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak dapat terlepas dari faktor SDM yang meliputi SDM level atas (pemimpin) hingga level terbawah. Selain itu, pengawasan juga dibutuhkan oleh perusahaan sebagai faktor penentu dalam mencapai tujuan. SDM dalam konteks ini juga merupakan salah satu dari usaha atau jasa yang diberikan dalam rangkaian produksi yang dilakukan. Dari sudut pandang lain, SDM dapat mencerminkan kualitas usaha yang dilakukan oleh individu selama periode tertentu untuk menghasilkan barang atau jasa. SDM terkait erat dengan tenaga kerja yang dapat memberikan kontribusi dalam usaha atau jasa yang diberikan. Kemampuan kerja mengacu pada kemampuan untuk melakukan berbagai kegiatan yang memiliki nilai ekonomi.

Menurut Nawawi dalam Billy (2018) sumber daya dalam definisi yang sederhana dan terbatas adalah “orang – orang, pekerja, tenaga kerja, karyawan atau pegawai”. Fakta ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia departemen atau lembaga dalam masyarakat yang membutuhkan peningkatan atau pengembangan agar mendapat hasil kerja yang optimal. Selain itu, sumber daya manusia merupakan faktor yang potensial dalam mendorong suatu organisasi. Menurut Sutrisno (2014) sumber daya manusia adalah satu – satunya sumber daya yang memiliki faktor seperti suasana hati, keinginan, keterampilan atau keahlian, pengetahuan, motivasi, energi, dan prestasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia dapat dianggap sebagai asset paling berharga dalam suatu organisasi yang dapat membantu sebagai tujuan perusahaan.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan. Kepemimpinan adalah proses dimana seseorang yang mempengaruhi sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan sangat penting dalam membangun organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik, mencapai tujuan organisasi akan sulit, Suwuh (2015). Menurut Yanoto (2018) gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam perusahaan akan memberikan dorongan kepada karyawan. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menentukan aktivitas karyawan, sehingga jika diterapkan dengan baik, akan meningkatkan motivasi dan kinerja mereka. Lalu menurut Hasibuan (2013) gaya kepemimpinan adalah suatu metode untuk memimpin dan memberikan pengaruh terhadap bawahan. Tujuannya adalah agar bawahan dapat terorganisir dalam pekerjaan dan bekerja sama secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus memiliki gaya kepemimpinan yang sesuai agar dapat mempengaruhi dan membimbing SDM yang ia pimpin untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, motivasi juga mempengaruhi gaya kepemimpinan seseorang atau individu dalam menstimulasi karyawan agar mampu melaksanakan tugasnya dengan optimal. Hal ini harus disesuaikan dengan tujuan dan kebutuhan pemimpin untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif di perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuatan dalam diri orang tersebut kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana atau menjadi masalah kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk diberikan motivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Masalah motivasi kerja menjadi sulit menentukan imbalan dimana apa yang dianggap penting seseorang karena sesuatu yang penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain. Jika seseorang termotivasi, ia akan berusaha melakukan usaha semaksimal mungkin untuk mewujudkan keinginannya. Namun belum tentu upaya yang keras itu akan menghasilkan produktivitas yang diharapkan apabila tidak disalurkan dalam arah kehendak organisasi. Unsur kebutuhan berarti suatu keadaan internal yang menyebabkan hasil

– hasil tertentu terlihat menarik. Pendapat ini diperkuat oleh hasil riset Siddiqi dan Tangem (2018) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berhubungan secara positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Studi yang dilaksanakan oleh Luhur (2014) menemukan hasil yang berbeda, yaitu motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan dan bahkan berdampak negative terhadap kinerja.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah disiplin. Saputra el al (2018) memaparkan bahwa esensi disiplin adalah ketaatan yang ikhlas diperkuat oleh kesadaran untuk memenuhi tugas, tanggung jawab dan mematuhi standar atau norma yang berlaku di lingkungan tertentu. Selain itu, Utaminingtyas dan Farouk (2020) menjabarkan bahwa disiplin kerja memiliki keuntungan besar bagi perusahaan dan karyawan karena hal itu memastikan efisiensi pelaksanaan tugas dan peraturan perusahaan.

Perum Percetakan Negara RI adalah perusahaan BUMN yang bergerak di bidang percetakan. Perum Percetakan Negara RI memiliki cabang salah satunya di Surabaya. Cabang Surabaya didirikan pada tahun 1997. Perum Percetakan Negara membangun budaya kerja untuk memajukan dan mensejahterahkan karyawan. Dalam menjalankan operasional harian bisnis, manajemen perusahaan menerapkan gaya kepemimpinan yang bertujuan untuk memotivasi karyawan agar dapat meningkat kinerjanya. Hal ini penting karena seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk memimpin bawahan dengan efektif. Selain itu, karyawan juga perlu memiliki semangat dan motivasi tinggi agar dapat bekerja cepat dan efisien. Mereka juga harus mengutamakan prinsip disiplin kerja agar dapat sukses dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh pimpinan.

Kenaikan kinerja karyawan yang baik sangat diharapkan karena dapat membantu perusahaan dalam menghadapi persaingan bisnis yang tidak terduga. Oleh karena itu, hal ini menjadi sangat penting bagi manajemen perusahaan untuk mencapai tujuan mereka dan memastikan kelangsungan hidup perusahaan. Peningkatan produktivitas perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan yang ada, sehingga karyawan diharapkan dapat bekerja dengan cepat dan tepat. Namun, ada beberapa faktor yang dapat melemahkan kinerja karyawan, seperti kurangnya motivasi untuk mencapai prestasi, ketidaktertarikan terhadap peraturan

yang ada, dan lingkungan kerja yang tidak kondusif. Namun, juga terdapat faktor – faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan seperti gaya kepemimpinan yang efektif, motivasi dan disiplin kerja.

Dari penjabaran latar belakang diatas, peneliti mengangkat judul **“Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perum Percetakan Negara RI Cabang Surabaya”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Perum Percetakan Negara RI Cabang Surabaya?
2. Apakah motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Perum Percetakan Negara RI Cabang Surabaya?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Perum Percetakan Negara RI Cabang Surabaya?
4. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan Perum Percetakan Negara RI Cabang Surabaya?

1.3 Batasan Masalah

Permasalahan pada identifikasi masalah tersebut tidak akan dibahas secara keseluruhan karena berbagai keterbatasan dan menghindari meluasnya permasalahan serta agar lebih mudah dipahami dan dimengerti maka dalam penelitian ini penulis memberikan batasan-batasan mengenai masalah yang diteliti, yaitu mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Perum Percetakan Negara RI Surabaya.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan di atas, adapun tujuan diadakan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh faktor gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan Perum Percetakan Negara RI Cabang Surabaya;
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perum Percetakan Negara RI Cabang Surabaya;
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh faktor disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Perum Percetakan Negara RI Cabang Surabaya.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Perum Percetakan Negara RI Cabang Surabaya.

1.5 Manfaat Penelitian

Pada penulisan ini diharapkan memiliki manfaat penelitian antara lain sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi informasi yang digunakan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja. Selain itu adanya penelitian ini berguna menjadi masukan dalam menerapkan pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang ada pada perusahaan.

2. Bagi STIAMAK Barunawati

Penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan dan wawasan untuk mahasiswa dalam berpikir, menambah literatur perpustakaan sehingga bermanfaat bagi semua pihak, sekaligus dapat menerapkan teori dalam bidang manajemen pengembangan sumber daya manusia (SDM) khususnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan wawasan yang bertambah. Peneliti lebih memahami tentang pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dan diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pengertian dan pemahaman penulisan ini, maka penulis menyusun dalam suatu sistematika penulisan sebagai berikut:

1. BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi mengenai latar belakang masalah yang menjadi acuan penelitian dan landasan penelitian. Adanya rumusan masalah yang menjadi fokus orientasi penelitian. Selain itu terdapat batasan masalah agar penelitian yang dilakukan tidak menyimpang dari rumusan masalah. Serta terdapat tujuan dan manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini. Dan sistematika penulisan yang berisi uraian singkat proses penulisan tugas akhir ini lebih terarah.

2. BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang teori-teori yang berhubungan dengan pembahasan penelitian yang diperkuat dengan menunjukkan hasil penelitian sebelumnya. Teori-teori tersebut diperoleh dari buku-buku referensi serta sumber informasi lain yang terkait dengan pembahasan penelitian.

3. BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi mengenai langkah-langkah yang dilakukan oleh penulis dalam melakukan penelitian dan penulisan laporan penelitian. Agar hasil yang dicapai tepat, maka diperlukan langkah-langkah penelitian yang terstruktur dan terarah, sehingga hasil yang diperoleh tidak menyimpang dari tujuan awal penelitian.

4. BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang analisis dari hasil pengamatan, pengumpulan dan pengelolaan data sehingga hasil yang dicapai selama penelitian dan pembuatan laporan penelitian.

5. BAB V PENTUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari pokok-pokok bahasan yang disertai dengan saran-saran bagi pihak terkait sebagai objek penelitian untuk memperbaiki kekurangan yang ada dan untuk perkembangan dimasa yang akan datang.