

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perubahan era yang semakin maju, mendorong manusia ingin mencapai kehidupan yang lebih baik. Pencapaian tersebut ditunjukkan melalui kinerja dan prestasi yang diberikan dalam bekerja. Sehingga dibutuhkan kemampuan atau kinerja dari karyawan yang lebih baik. Jika kinerja mereka kurang baik, maka dalam memajukan perusahaanpun akan di pastikan tidak baik. Sementara itu di lain pihak, perusahaan turut campur tangan dalam membantu karyawan mencapai kehidupan mereka khususnya untuk mencukupi kebutuhan mereka sehari-hari. Salah satunya adalah merekrut para calon karyawan untuk bekerja di perusahaan, tentunya perusahaan mengeluarkan uang untuk membayar upah para karyawan agar bisa mendapatkan karyawan atau sumber daya manusia yang berkualitas, baik dalam sifat maupun kinerja. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2005:24), kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. 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. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain

(Suranta, 2002:75) Gaya kepemimpinan yang cocok apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya.

Robbins (2006:98) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau insentif dan disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Menurut Sukadji (1999) dalam USU (2009:12) kedisiplinan lebih merujuk kepada kualitas kepribadian yang tercermin melalui unjuk kerja secara utuh dalam berbagai dimensi kehidupannya. Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Tanpa adanya disiplin yang baik, jangan harap akan dapat diwujudkan adanya sosok pemimpin atau karyawan ideal sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat dan perusahaan. Setiap Instansi pemerintah maupun swasta, bukan saja mencari karyawan yang mampu cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan mencapai hasil kerja yang optimal.

Agustina, (2005) mengungkapkan bahwa Motivasi bisa menjadi salah satu penyebab dari berkurangnya kinerja karyawan. "Analisis mengenai performansi kerja akan berkaitan dengan dua faktor utama, yaitu kesediaan atau motivasi dari pegawai untuk bekerja, yang menimbulkan usaha pegawai, dan kemampuan pegawai untuk melaksanakannya. "(Gomes, 2003, p. 177). Jika motivasi yang diberikan kepada karyawan kurang, maka kinerja yang diberikan juga kurang bagus. Dengan adanya motivasi yang diberikan, maka para karyawan juga akan tetap semangat dalam berkerja dan menaikkan kinerja mereka sehingga perusahaan juga akan mencapai tujuan perusahaan. "Sasaran motivasi adalah untuk mencapai rasa memiliki tujuan bersama dengan memastikan bahwa, sejauh mungkin, keinginan dan kebutuhan organisasi serta

keinginan dan kebutuhan para anggotanya berada dalam keadaan yang harmonis" (Armstrong, 1990, p. 69). Setiap karyawan dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja karyawannya. Menurut Dessler(2006) kinerja karyawan merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kemudian Robbins(2008) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Berdasarkan pengertian pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai karyawan, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, Menurut Wibowo (2014).

Motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Motivasi mempunyai dua bentuk dasar, yaitu buatan (*extrinsic*) dan hakiki (*intrinsic*), di dalam kinerja karyawan, perusahaan memerlukan keduanya untuk membantu menaikkan kinerja karyawan (*extrinsic* maupun *intrinsic*), *e-xtrinsic* adalah mengenai hal-hal apa yang akan perusahaan lakukan untuk memotivasi para karyawan, sedangkan *intrinsic* adalah faktor-faktor atau penyebab dari dalam diri perusahaan untuk memotivasi karyawan dengan tujuan tertentu. Karena setiap karyawan yang masuk pasti mempunyai motivasi kenapa mereka berkerja di perusahaan yang mereka pilih.

Motivasi adalah sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu (Armstrong, 1990) sehingga mereka mempunyai motivasi sesuai

dengan kebutuhan mereka Tapi selain dari perusahaan, kinerja para karyawan ditentukan oleh diri mereka sendiri, motivasi mereka merupakan hal penting agar mereka bisa bertahan di perusahaan. Secara fisiologis, keselamatan, sosial, penghargaan, maupun pemenuhan diri yang diciptakan oleh teori Maslow, dan yang telah dikembangkan oleh Alderfer menjadi kebutuhan ERG (Existence, Relatedness, Growth). Motivasi existence yaitu keberadaan yang mencakup tentang fisiologis, keselamatan. Relatedness (persaudaraan) tentang sosial atau membagi perasaan dan pikiran terhadap yang lain, dan yang terakhir Growth atau bertumbuh yang berarti mengembangkan kemampuan yang di miliki. Dalam kehidupan berorganisasi, pemberian dorongan sebagai bentuk motivasi kerja kepada bawahan penting dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2005), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya pendorong yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi merupakan factor yang kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja, dan meningkatkan kinerja karyawan (Umar, 1999). Kemudian Siagian (2002) mengatakan bahwa dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi, aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para pemimpin yang setiap hari berkontak langsung dengan bawahan di tempat kerja. Menurut Moenir (2002), disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Disiplin harus ditumbuhkembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Sedangkan menurut Rahmatullah (2003), disiplin haruslah dimiliki oleh setiap karyawan dan harus terus ditingkatkan. Salah satu syarat agar dapat ditumbuhkan disiplin dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian pekerjaan yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas

yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengansadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan kapan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa ia mempertanggungjawabkan hasilpekerjaan itu. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mulyani dan Euis (2014) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ismawati dkk (2017) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat menimbulkan atau menciptakan suasana lingkungan kerja yang nyaman dan juga semangat kerja bagi karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Euis (2016) memperoleh hasil bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Khairizah dkk (2018) menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja yang dibentuk oleh pimpinan untuk diterapkan oleh bawahannya sehingga dapat menciptakan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya karena karyawan menyadari akan kewajibannya dan tentu akan mengutamakan hasil kerja yang baik sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil penelitian Ariana (2013) disebutkan bahwa perusahaan bisa lebih memperhatikan kemampuan karyawan, balas jasa terhadap karyawan, sanksi terhadap pelanggaran disiplin, pengawasan yang lebih ketat dalam upaya meningkatkan atau memperbaiki kinerja

karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Susanto (2019) menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Purba dkk (2019) menyatakan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

1.2. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan?
2. Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan?
3. Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan?

1.3. Batasan Masalah

1. Penelitian ini dibatasi pada variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
2. Penelitian ini difokuskan pada kinerja karyawan
3. Penelitian ini dalam ilmu manajemen.

1.4. Tujuan Penelitian

1. Menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan
2. Menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
3. Menjelaskan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

1.5. Manfaat Penelitian

1. Teoritis

Sebagai dasar untuk penelitian selanjutnya, sehingga apa yang menjadi kekurangan penelitian dapat disempurnakan dan dikembangkan pada penelitian selanjutnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui apakah

motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, dan untuk mengetahui variabel bebas (kepuasan kerja dan motivasi kerja).

2. Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam mengembangkan sumber daya manusia dengan memperhatikan aspek penting, serta menjadikan penelitian ini sebagai masukan untuk memberikan dampak positif bagi perusahaan untuk memajukan perusahaan ke depannya.