

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi merupakan kesatuansosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan .Semuatindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan.Dalam sebuah organisasi harus ada faktor sumber daya manusia yang memiliki potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.Agar aktivitas manajemen dapat berjalan dengan baik.

Sumber daya manusia adalah elemen penggerak suatu organisasi, agar organisasi tersebut dapat mencapai tujuan tertentu.Bagi suatu organisasi sumber daya manusia merupakan subyek yang sangat berperan penting, karna mereka merupakan pengelola dan pengatur jalannya suatu pekerjaan dalam sebuah organisasi.Pada era global seperti saat ini, sebuah badan usaha harus lebih kompetitif agar mampu bertahan menghadapi persaingan yang ketat.

Dalam sebuah perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya,karenadengan hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidupperusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

PT. Mitra Cahaya Abadi Metalindo Surabaya merupakan perusahaan yang memproduksi alat bangunan seperti sekop dan cangkul..Serta menawarkan produk yang berkualitas tinggi, harga terjangkau dengan memenuhi kebutuhan pasar lokal maupun internasional.Kinerja karyawan PT. Mitra Cahaya Abadi Metalindo Surabaya juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan.Karyawan di tuntut untuk mampu menyelesaikan tugas lebih maksimal, dengan tepat waktu dan bertanggungjawab.

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah di harapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, makaproduktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global.

Terdapat beberapa faktor yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam jam istirahat sehingga membuat mereka bekerja sesuka hati mereka. Dengan beberapa faktor tersebut diduga kurangnya pengaruh gaya kepemimpinan yang kurang tegas kepada bawahan, sangat berpengaruh dalam tingkat kedisiplinan kinerja karyawan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik.

Sumber daya manusia sebagai individu-individu yang berperan dalam kehidupan organisasi, dimana masing-masing individu memiliki sikap, kepribadian, prinsip, persepsi, tujuan, dan motivasi yang berbeda-beda. Sumber daya manusia dalam organisasi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Prestasi kerja kinerja pegawai bukannya suatu kebetulan saja tapi banyak faktor yang mempengaruhi, di antaranya gaya kepemimpinan, disiplin kerja.

Menurut Tampubolon (2007:9) Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain. Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Seorang pemimpin dianggap baik jika mau menerima adanya kritik dan saran dari bawahan, dan dapat memperhatikan kesejahteraan mereka. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Pemimpin dapat mempengaruhi perilaku dengan cara menciptakan system dan proses organisasi yang sesuai kebutuhan, baik kebutuhan individu, kebutuhan kelompok maupun kebutuhan organisasi. Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer

dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik memang merupakan hal yang cukup sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Menurut Handoko (2012:208) Disiplin kerja merupakan modal utama yang amat menentukan tingkat kinerja pegawai. Disiplin sebagai kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

Keberhasilan suatu usaha sangat ditentukan oleh orang-orang yang berada di dalam perusahaan. Kinerja merupakan salah satu faktor yang sangat dominan dalam meningkatkan keuntungan perusahaan. PT. Mitra Cahaya Abadi Metalindo Surabaya meningkatkan perusahaan mendapatkan keuntungan yang maksimal sesuai dengan target yang ditentukan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola karyawannya dengan baik agar dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga harapan perusahaan untuk mendapatkan keuntungan yang maksimal dapat tercapai.

Agar peneliti ini menjadi terfokus maka perlu dikemukakan tentang tujuan penelitian. Berdasarkan perumusan masalah yang ada pada penelitian yang ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah ingin mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT MITRA CAHAYA ABADI METALINDO.

Dari penjelasan latar belakang di atas maka penelitian ini tertarik untuk meneliti tentang gaya kepemimpinan, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga peneliti meneliti dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.”**

PRO PATRIA

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang peneliti membuat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Cahaya Abadi Metalindo Surabaya ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Cahaya Abadi Metalindo Surabaya?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Abadi Metalindo Surabaya?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. MITRA CAHAYA ABADI METALINDO
2. Menganalisis pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. MITRA CAHAYA ABADI METALINDO
3. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. MITRA CAHAYA ABADI METALINDO

1.4. **Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, kegunaan yang didapat dari penelitian ini antara lain :

1. **Manfaat Akademis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi penelitian selanjutnya, khususnya pada kaitannya gaya kepemimpinan, disiplin kerja, kinerja karyawan.

2. **Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat terhadap perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusianya, khususnya para karyawan untuk meningkatkan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

1.5. **Batasan Masalah**

Berdasarkan rumusan, tujuan dan manfaat maka penulis membatasi penelitian ini sebagai berikut:

1. Penelitian hanya dilakukan pada karyawan bagian produksi PT. Mitra Cahaya Abadi Metalindo Surabaya.
2. Variabel yang diteliti hanya mencakup variabel Gaya kepemimpinan, Disiplin kerja, dan Kinerja Karyawan.
3. Apabila terdapat variabel lain yang digunakan maka variabel tersebut tidak diperkenankan di bahas dalam penelitian ini.

