

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Saat ini, karena globalisasi mendorong bisnis, agar dapat menghasilkan keuntungan, mereka harus bekerja lebih keras untuk meningkatkan profitabilitasnya (Indriyani, 2016). Karyawan yang kompeten dengan standar tinggi, serta karyawan yang terorganisir dengan baik, dapat menjalankan operasi bisnis dengan sukses. Kondisi pasar sumber daya manusia yang tidak kompetitif dan tanpa kompensasi yang adil merupakan masalah yang dapat menyebabkan kegagalan organisasi.

Anwar Prabu Mangkunegara (2006) menyatakan bahwa Kinerja Karyawan adalah jenis pekerjaan cepat yang dilakukan oleh tenaga profesional dalam menjalankan tugas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Faktor terpenting yang membantu kapasitas organisasi untuk mencapai tujuannya adalah pekerjaan yang dilakukan oleh Karyawan. Selain menggunakan komputer atau perangkat lainnya, setiap karyawan secara aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya guna mencapai produktivitas yang sesuai dengan harapan.

Menurut (Rivai & Basri, 2008), tenaga kerja karyawan, yang biasa disebut dengan produktivitas karyawan, merupakan komponen kunci dari strategi organisasi untuk mencapai tujuannya. Menurut Mangkunegara (2011), produktivitas karyawan, terkadang disebut produktivitas karyawan semata, merupakan komponen strategi organisasi yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, jika organisasi tertentu mengklaim bahwa biaya tenaga kerja internalnya terlalu tinggi atau tujuannya tidak dapat dicapai, maka harus mengevaluasi kembali dan mencari tenaga kerja individu dari pekerjaan yang telah diterima. Namun, meskipun banyak variabel yang berpotensi berdampak negatif pada produktivitas pekerja, memahami perspektif pekerja tentang pekerjaan dengan permintaan tinggi tidak selalu sederhana.

CV. Sumber Baru Teknik Surabaya merupakan usaha yang bergerak di bidang reparasi elektronik dan didirikan pada tahun 2004 oleh Papu Sugik, menurut penelitian yang dilakukan untuk CV. Sumber Baru Teknik Surabaya. Menurut Sumber Baru Teknik, ada beberapa faktor yang tidak menguntungkan yang dapat mempersulit karyawan untuk mencapai tujuan atau standar profesionalnya. Fenomena atau kejadian yang terjadi di lokasi

penulisan akademik yang berhubungan dengan dosen ketenagakerjaan Sebagaimana diketahui, karyawan dapat bekerja sesekali, namun tidak selalu konsisten. Salah satu contoh kualitas kerja individu yang tidak konsisten adalah ketika sebagian orang mengerjakan satu tugas sementara yang lain mengabaikannya atau kehilangan fokus pada tugas lainnya, dan sebagian orang mengalami stres karena harus menyelesaikan tugas dalam waktu yang ditentukan. Terlepas dari semua pekerjaan yang telah dilakukan dan saran yang diberikan oleh panitia untuk meningkatkan produktivitas, masih ada beberapa karyawan yang tidak mencapai tujuan yang telah ditetapkan untuk mereka di tempat kerja.

Ada banyak faktor yang tidak stabil dan terus bekerja melawan pertumbuhan dan keberhasilan bisnis atau organisasi yang ditargetkan. Ini adalah satu-satunya faktor dalam set faktor kepemimpinan homoseksual yang signifikan.

Kepemimpinan adalah suatu proses dimana setiap orang belajar tentang dirinya sendiri dari ujung rambut sampai ujung kaki sehingga setiap orang dapat bekerja sama secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Thoha (2013) (2013) Gaya kepemimpinan merupakan gaya ilustratif. Sementara setiap pemimpin memiliki metode unik untuk melaksanakan tugas atau strategi unik untuk meluncurkan organisasi atau bisnis, perilaku hanya digunakan oleh satu orang, kecuali orang tersebut didorong untuk menggunakannya untuk meningkatkan efektivitas perilaku orang lain.

Salah satu faktor tunggal yang mempengaruhi prestasi kerja adalah motivasi. Karena wajar bagi orang untuk termotivasi dengan menerima apa yang mereka butuhkan, motivasi organisasi berpotensi menjadi kompleks dan sulit dari hari ke hari. Hasibuan (2007) menjelaskan bahwa kata “motivasi” berasal dari kata latin “movere” yang berarti “bergerak” atau “daya penggerak”. Faktor motivasi yang berfokus pada bagaimana orang dapat menggunakan potensi mereka sendiri dan sumber daya yang tersedia untuk bekerja secara efektif dan mencapai tujuan yang ditetapkan.

Menurut Buhler (2007), disiplin sangat membantu dalam mengidentifikasi detail penting saat membunyikan peringatan. Disiplin bisa efektif jika diterapkan secara sistematis, mirip dengan karya kreatif yang memotivasi orang lain. Disiplin selalu menggunakan isyarat yang tampak jerry saat melakukan tugas pada saat ini, terlepas dari keadaannya. Alhasil, setelah disiplin diterapkan, organisasi yang termotivasi akan melihat banyak hasil positif. Daftar periksa praktis dan inspiratif yang berguna yang dapat digunakan saat pekerjaan dilakukan dengan cara yang produktif.

Dibandingkan dengan jumlah pekerja yang kooperatif dalam disiplin kerja, jumlah pekerja yang lambat juga lebih tinggi. Karena keterlambatan ini, berbagai keadaan mengandung tenaga yang dapat mengatasi masalah karyawan. Secara umum, Pemimpin CV. Sumber Baru Teknik Surabaya sudah menginformasikan kepada seluruh karyawan mengenai waktu kerja usaha yaitu pukul 09.00 dan 17.00. Meski demikian, tidak semua Karayawan mengetahui jumlah hari kerja yang menjadi tanggungan pimpinan.

**TABEL 1.1**

**KEHADIRAN KARYAWAN CV. SUMBER BARU TEKNIK SURABAYA**

<b>TAHUN</b>	<b>JUMLAH KARYAWAN</b>	<b>DATANG TERLAMBAT</b>	<b>DATANG TEPAT WAKTU</b>
2021	40 orang	14 orang	26 orang
2022	40 orang	16 orang	24 orang

**Sumber : CV. Sumber Baru Teknik Surabaya**

Berdasarkan uraian pada paragraf di atas, pokok bahasan tersebut sangat ingin diangkat dalam tugas akhir dengan judul: **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan"**

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Sumber Baru Teknik Surabaya?
2. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Sumber Baru Teknik Surabaya?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Sumber Baru Teknik Surabaya?
4. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Sumber Baru Teknik Surabaya?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Sumber Baru Teknik Surabaya.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Sumber Baru Teknik Surabaya.
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Sumber Baru Teknik Surabaya.
4. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Sumber Baru Teknik Surabaya.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat potensial dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **1. Manfaat Teori**

Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya dan sebagai alat untuk menambah pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia, gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

## **2. Manfaat Praktis**

Sumber Baru Teknik Surabaya akan menjadi tempat kerja yang energik bagi tenaga-tenaga teknis sebagai hasil kajian potensi untuk meningkatkan kemampuan Karyawan khususnya dalam pekerjaan CV. Sumber Baru Teknik Surabaya.

### **1.5 Batasan Masalah**

Sesuai dengan maksud, tujuan, dan manfaat penelitian, peneliti menilai penelitian sebagai berikut:

1. Dengan ini, Resume diserahkan sebagai materi aplikasi utama. Sumber Baru Teknik Surabaya ditunjuk sebagai sumber data responden.
2. Satu-satunya variabel yang terkait dengan jenis gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan adalah variabel yang digunakan dalam variabel ini.
3. Jika ada variabel lain yang digunakan dalam penelitian ini, maka variabel tersebut tidak akan teridentifikasi dalam penelitian ini