

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Era globalisasi ditandai berbagai keterbukaan ekonomi salah satunya yang baru baru ini adalah masyarakat ekonomi asia (MEA) keterbukaan tersebut menjadikan persaingan perusahaan semakin ketat dan kompleks sehingga setiap perusahaan dituntut untuk memperbaiki hal-hal yang dapat mengancam keberadaan perusahaan itu sendiri dan harus lebih responsive agar bisa bertahan dan berkembang. Hal-hal yang harus diperbaiki adalah seluruh aspek khususnya pada sumber daya manusia nya, oleh karena sumber daya manusia di perusahaan harus dianggap aset penting dan harus diperhatikan agar sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan selalu senantiasa terjaga, baik kesehatannya, kompensasi, kinerja sumber daya yang ada dalam perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat strategis dan fundamental dalam organisasi. Peranan sumber daya manusia akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan (Sudarmanto, 2009).

Dengan definisi tersebut dapat di katakan bahwa karyawan / sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan agar dapat tumbuh dan berkembang mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan.

Upaya-upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan selain pengendalian internal yang pertama adalah :

Gaya kepemimpinan, pemimpin yang ideal harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik, adil dan tegas sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Seorang pemimpin sangat perlu memperhatikan gaya kepemimpinan dalam proses mempengaruhi, mengarahkan kegiatan anggota kelompoknya serta mengordinasikan tujuan anggota dan tujuan organisasi agar keduanya dapat dicapai.

Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya. Widyatmini dan Hakim (2008:169) mengatakan seorang pemimpin harus melakukan berbagai keahlian, pengalaman, kepribadian dan motivasi setiap individu yang di pimpinya. Gaya kepemimpinan yang efektif di butuhkan dalam suatu perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja semua karyawan dalam mencapai tujuan yang telah di tetapkan perusahaan.

Selain gaya kepemimpinan, keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya dapat di pengaruhi juga oleh Budaya organisasi. Di mana budaya organisasi merupakan pola, norma, keyakinan, dan nilai-nilai yang berlaku dalam suatu perusahaan, pola, norma, keyakinan dan nilai tersebut dapat mempengaruhi tindakan atau perilaku sumber daya manusia atau karyawan yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan sehingga berimplikasi terhadap kinerja karyawan yang ada dalam suatu organisasi.

Menurut Schein (2009:27), budaya organisasi adalah pola asumsi bersama yang dipelajari oleh suatu kelompok dalam memecahkan masalah melalui adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja cukup baik untuk dipertimbangkan kebenarannya, oleh karena itu, untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk melihat, berpikir, dan merasakan kaitannya dengan masalah-masalah yang ada.

. Selanjutnya faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja karyawan. 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 dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Masalah motivasi kerja dapat menjadi sulit dalam menentukan imbalan dimana apa yang dianggap penting bagi seseorang karena sesuatu yang penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain. Bila seseorang termotivasi, ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Namun belum tentu upaya yang keras itu akan menghasilkan produktivitas yang diharapkan, apabila tidak disalurkan dalam arah yang dikehendaki organisasi. Unsur kebutuhan berarti suatu keadaan internal yang menyebabkan hasil-hasil tertentu tampak menarik. Suatu kebutuhan yang tidak terpuaskan akan menciptakan tegangan yang merangsang dorongan-dorongan didalam diri individu. Dorongan ini menimbulkan suatu perilaku pencarian untuk menemukan tujuan-tujuan tertentu yang apabila tercapai akan memenuhi kebutuhan itu dan mendorong ke pengurangan tenaga.

Motivasi menurut Robbins (dalam Darpujiyanto 2011 : 66) merupakan suatu proses yang menyebabkan intensitas individu, dalam usaha mengarahkan terus menerus untuk mencapai tujuan.

Selain kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi, disiplin kerja juga merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja. Menurut Hasubian (2007:444) disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Karyawan yang telah memahami nilai-nilai dalam suatu organisasi akan menjadikan nilai tersebut sebagai kepribadian organisasi.

Nilai dan keyakinan tersebut akan di wujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individu dan masing – masing kinerja individu yang baik akan menimbulkan kinerja organisasi atau karyawan yang baik pula.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ALAM DIANRAYA WARU-SIDOARJO**

JAWA TIMUR

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan dijadikan batasan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakahkah Gaya Kepemimpinan, Budaya organisasi, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan di PT. Alam Dianraya Sidoarjo?
2. Apakahkah Gaya Kepemimpinan, Budaya organisasi, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan di PT. Alam Dianraya Sidoarjo?
3. Diantara variabel Gaya Kepemimpinan, Budaya organisasi, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja variabel mana yang berpengaruh paling dominan terhadap Kinerja karyawan di PT. Alam Dianraya Sidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan yang ingin diperoleh dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah Gaya Kepemimpinan, Budaya organisasi, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan di PT. Alam Dianraya Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui apakah Gaya Kepemimpinan, Budaya organisasi, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan di PT. Alam Dianraya Sidoarjo
3. Untuk mengetahui variabel mana diantara Gaya Kepemimpinan, Budaya organisasi, Motivasi Kerja, dan Disiplin kerja yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan di PT. Alam Dianraya Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut :

1. Aspek Akademis

- Memberikan kontribusi terhadap Ilmu Pengetahuan tentang kajian Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya organisasi, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan.
- Memberikan kontribusi terhadap peneliti selanjutnya dalam mengembangkan Ilmu Pengetahuan Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan, Budaya organisasi, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja.

2. Aspek Praktis

- Memberikan kontribusi terhadap Manajemen PT. Alam Dianraya Offset printing & packaging Sidoarjo guna meningkatkan kinerja karyawan dengan mengendalikan Gaya Kepemimpinan, Budaya organisasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.
- Memberikan kontribusi terhadap Perusahaan lain yang sejenis dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3.Aspek Teoritis

- Penelitian ini diharapkan dapat memeberikan manfaat secara teoritis, sekurang-kurangnya dapat berguna sebagai sumbangan pemikiran bagi Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.