

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan maupun organisasi harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan maupun organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Setiap perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan atau suatu organisasi. Peran pemimpin yang baik akan mampu dalam menyalurkan optimisme dan pengetahuan yang dimilikinya agar karyawan yang menjadi bawahannya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan dalam mempengaruhi dan memotivasi kerjaorang lain untuk melakukan sesuatu sesuai tujuan bersama. Dengan kata lain kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Seorang pemimpin adalah orang yang memberi inspirasi, membujuk, mempengaruhi, dan memotivasi kerjaorang lain. Kemampuan untuk memberi inspirasi orang lain adalah unsur tertinggi dari kepemimpinan. Seorang pemimpin harus punya daya tarik personal atau menjadi suri tauladan agar bisa memberi inspirasi bagi orang lain. Membujuk adalah aspek penting lainnya dari seorang pemimpin. Seorang pemimpin harus bisa mengubah pikiran bawahannya atau bertindak tegas

(Dubrin dalam Fajar Wirawan, 2015:10). Setiap pemimpin akan memperlihatkan suatu contoh yang baik agar sikap dan tindaknya mendapatkan pandangan yang nantinya akan menjadi sorotan untuk karyawan. Kepemimpinannya lewat perkataan, sikap serta tingkah lakunya yang dirasa oleh dirinya sendiri maupun orang lain. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi kerja seseorang untuk berprestasi.

Perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, menuntut setiap organisasi dan perusahaan untuk bersikap lebih responsif serta menghadapi persaingan yang tinggi, agar sanggup bertahan dan terus berkembang. Untuk mendukung perubahan organisasi yang lebih maju dan berkembang, maka harus diperlukan gebrakan mengenai adanya perubahan individu. Proses menyelaraskan perubahan organisasi dengan perubahan individu ini tidaklah mudah. Pemimpin sebagai panutan dalam organisasi, sehingga perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas yaitu pemimpin itu sendiri. Maka dari itu, organisasi memerlukan pemimpin bertanggung jawab yang mampu menjadi motor penggerak yang mendorong perubahan organisasi.

Selain itu faktor lingkungan kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan juga penting untuk diperhatikan manajemen, lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air Conditioner (AC)*, penerangan yang memadai dan sebagainya.

KPRI Bahari Makmur Poltekpel Surabaya adalah Perkumpulan Koperasi Pegawai Negeri Balai Pendidikan Dan Latihan Pelayaran Dasar Surabaya "Primkodik Perla" Di Surabaya dengan nama singkat KPN "PRIMKODIK PERLA" didirikan pada Tanggal 20 Desember 1990 dengan nomer : 6885/BH/II/90. Didirikan atas kuasa rapat pada tanggal 7 Maret 1990 berkedudukan di Jl.Hang Tuah No.5 Kecamatan Semampir Kotamadya Surabaya Propinsi Jawa Timur, daerah kerja koperasi ini meliputi Kantor Balai Pendidikan dan Latihan Pelayaran Dasar (BPLPD) Surabaya. Bidang usaha koperasi terdiri dari permakanan, toko, kantin, unit layanan diklat, penyedia map dan formulir pendaftaran, jasa foto taruna dan peserta diklat, penyedia perlengkapan taruna, dll. Dan usaha koperasi sudah mulai meluas dengan adanya Minimarket yang bekerjasama dengan Omi yang diberi nama "Bahari Mart".

Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan KPRI Bahari Makmur Poltekpel Surabaya, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja.

Motivasi kerja menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapat hasil yang terbaik. Oleh karena itulah tidak heran jika karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu motivasi kerja karyawan perlu ditingkatkan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang terbaik. Selain itu juga jika ada seorang karyawan dengan keadaan posisi yang kurang semangat terhadap pekerjaan maka perlu adanya sikap perhatian yang diberikan terhadap pemimpin untuk memotivasi karyawan tersebut. Menurut Sunarto dalam Fajar Wirawan (2015:9) motivasi kerja bisa didefinisikan sebagai perilaku yang berorientasi tujuan. Memotivasi ialah mengajak karyawan mengikuti kemauan untuk menyelesaikan tugas.

Karyawan merasa termotivasi, apabila merasa tindakannya mengarah pada pencapaian tujuan dan imbalan berharga yang akan memuaskan kebutuhan mereka. Karyawan yang termotivasi akan mengerti keinginan pemimpinnya dan akan menyelesaikan tugas sesuai yang diinginkan pemimpinnya. Secara umum cara untuk memotivasi karyawan adalah dengan memberikan insentif, imbalan, kesempatan untuk pembelajaran dan pertumbuhan serta jenjang karir yang cukup menjanjikan bagi kehidupan di masa yang akan datang. Sikap kedisiplinan juga Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang diisyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu (Regina dalam Budi Setiyawan dan Waridin, 2010).

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. Berdasarkan pemikiran tersebut diatas, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang akan dilakukan di KPRI Bahari Makmur Poltekpel Surabaya dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Karyawan Dampaknya Terhadap Kedisiplinan Karyawandi KPRI Bahari Makmur Poltekpel Surabaya”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang sudah dikemukakan dalam latar belakang, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel motivasi karyawan di KPRI Bahari Makmur Poltekpel Surabaya ?
2. Apakah variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel motivasi karyawan di KPRI Bahari Makmur Poltekpel Surabaya ?
3. Apakah variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel kedisiplinan karyawan di KPRI Bahari Makmur Poltekpel Surabaya ?
4. Apakah variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kedisiplinan karyawan di KPRI Bahari Makmur Poltekpel Surabaya ?
5. Apakah variabel motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap variabel kedisiplinan karyawan di KPRI Bahari Makmur Poltekpel Surabaya ?
6. Apakah variabel gaya kepemimpinan secara tidak langsung berpengaruh terhadap variabel kedisiplinan karyawan melalui variabel motivasi karyawan di KPRI Bahari Makmur Poltekpel Surabaya ?

7. Apakah variabel Lingkungan kerja secara tidak langsung berpengaruh terhadap variabel kedisiplinan karyawan melalui variabel motivasi karyawan di KPRI Bahari Makmur Poltekpel Surabaya ?

1.3 Tujuan Penulisan

1. Untuk mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel motivasi karyawan di KPRI Bahari Makmur Poltekpel Surabaya
2. Untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel motivasi karyawan di KPRI Bahari Makmur Poltekpel Surabaya
3. Untuk mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kedisiplinan karyawan di KPRI Bahari Makmur Poltekpel Surabaya
4. Untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel kedisiplinan karyawan di KPRI Bahari Makmur Poltekpel Surabaya
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap variabel kedisiplinan karyawan di KPRI Bahari Makmur Poltekpel Surabaya
6. Untuk mengetahui pengaruh secara tidak langsung variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kedisiplinan karyawan melalui variabel motivasi kerja karyawan di KPRI Bahari Makmur Poltekpel Surabaya
7. Untuk mengetahui pengaruh secara tidak langsung variabel lingkungan kerja terhadap kedisiplinan kerja karyawan melalui variabel motivasi kerja karyawan di KPRI Bahari Makmur Poltekpel Surabaya

1.4 Manfaat Penelitian

1. Aspek Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah dan mengembangkan wawasan tentang ilmu manajemen sumber daya manusia yang telah

didapatkan penulis di bangku kuliah, khususnya mengenai variabel gaya kepemimpinan, variabel lingkungan kerja, variabel motivasi kerja serta variabel kedisiplinan karyawan.

2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan lebih memperkaya ilmu pengetahuan khususnya dibidang kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja serta disiplin kerjadan dapat menjadi bahan referensi untuk pengembangan penelitian berikutnya.

3. Aspek Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan tambahan informasi dan masukan sebagai bahan pertimbangan bagi KPRI Bahari Makmur Poltekpel Surabaya yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia khususnya karyawan KPRI Bahari Makmur Poltekpel Surabaya.