

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Tantangan di era globalisasi dan perdagangan bebas yang membuat persaingan bisnis retail pakaian di PT.Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Semakin ketat telah menempatkan aspek kualitas dan kompetensi sumber daya manusia menjadi teramat penting terutama untuk dapat menjawab tantangan dan peluang yang ada. Kualitas sumber daya manusia tidak sekedar hanya mengisi peran-peran yang diciptakan atas dampak tuntutan zaman semata, namun kualitas lebih diarahkan untuk mendorong penciptaan ide-ide baru dalam menyiasati perubahan tersebut. Peningkatan kualitas sumber daya manusia telah dilakukan melalui pengembangan peningkatan mutu dan kualitas pendidikan. Tidak hanya dalam dunia pendidikan, melainkan dalam perusahaan-perusahaanpun menciptakan sumber daya manusia yang kreatif dan mampu menghasilkan ide-ide baru dan cara-cara baru agar tetap mampu bertahan, bahkan berkembang di dalam dunia persaingan. Dalam menanggulangi rendahnya kualitas kinerja kepemimpinan sudah selayaknya mengetahui bahwa gangguan tehnik-tehnik kepemimpinannya yang positif merupakan suatu pendekatan yang lebih efektif kepada bawahannya. Kepemimpinan yang berpikiran positif merupakan suatu pendekatan yang lebih efektif kepada bawahannya dan yang berpikiran positif akan menganggap bahwa kebanyakan orang ingin melakukan pekerjaan dengan baik, bila upaya-upaya mereka dihargai oleh pimpinan. Kepemimpinan harus bisa menjelaskan mengapa suatu pekerjaan harus dilakukan dan bukan memaksa bawahannya untuk melakukannya, sehingga para karyawan dibawahnya dapat melakukan dengan baik. Namun dalam kenyataannya masih dijumpai adanya ketidakefektifan dalam kegiatan mencapai tujuan.

Banyak faktor yang mempengaruhi yang menunjang terciptanya kinerja karyawan diantaranya kompensasi, ancaman, ketegasan, tujuan dan kemampuan karyawan serta keteladanan kepemimpinan. Menurut Gibson et al. dalam Riandji (2017), kepemimpinan adalah konsep yang lebih sempit dari manajemen, meski manajer sebagai pelaku manajemen dalam melaksanakan fungsi-fungsi seperti merencanakan, mengorganisasikan dan mengendalikan berperan sebagai pemimpin. Namun, pemimpin terdapat juga dalam kelompok informal. Bila mereka memiliki tingkat kehidupan yang layak maka mereka akan bekerja dengan giat dan tenang, sehingga diharapkan akan lebih berdisiplin dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Usaha pengembangan karyawan terdiri dari tiga jenis diantaranya : pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada tiap karyawan guna meningkatkan kesadaran, keahlian, kecakapan, keterampilan, dan pengetahuan agar serasi dengan kemajuan zaman perubahan hal lain yang hakikatnya menimbulkan keuntungan bagi para karyawan. Menurut Wibowo dalam Erliana (2017) 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. Menurut Soegeng Pridjominto dalam Ningsih (2017) mengemukakan: Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban". Hasil penilaian terhadap kinerja diharapkan dapat memotivasi karyawannya untuk meningkatkan kinerja agar lebih baik dan senantiasa melakukan perbaikan kinerja secara simultan.

Kinerja karyawan diperlukan adanya standar atau yang menjadi tolak ukur yang disebutkan oleh Dharma dalam Ninda (2017) yaitu kuantitas, kualitas dan

ketepatan waktu kerja. Sistem penilaian terhadap kinerja karyawan yang efektif dalam rangka pengembangan kualitas sumber daya manusia pada dasarnya harus memenuhi persyaratan : relevan, *senisitivity*, *reliability*, dan bersifat konsisten yaitu taat pada azaz obyektif, terbuka, adil, dan akurat sehingga dapat menciptakan proses pemberian umpan balik yang memotivasi karyawan untuk memperbaiki kinerjanya.

Hasibuan dalam Fantri (2017) menyatakan bahwa sumber daya manusia menjadi unsur pertama dan utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Peralatan yang andal atau canggih tanpa adanya peran aktif sumber daya manusia tidak berarti apa-apa. Masalah kepemimpinan sama duanya dengan sejarah manusia, dalam kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan dan kelebihan tertentu pada manusia. Apakah orang-orang dalam masyarakat atau organisasi tidak dapat menjalankan tugas dan fungsinya tanpa adanya seorang pemimpin, sedikitnya terdapat empat macam alasan yaitu: karena banyak yang memerlukan figur pemimpin, dalam beberapa situasi seorang pemimpin perlu tampil mewakili kelompoknya, sebagai tempat pengambilalih resiko apabila terjadi tekanan terhadap kelompoknya, dan sebagai tempat untuk meletakkan kekuasaan.

Namun, dalam pemahaman sehari-hari sering kali terjadi tumpang tindih antara penggunaan istilah pemimpin dan manajer. Dalam praktik, seorang yang harusnya menjalankan fungsi kepemimpinan lebih tampil sebagai seorang manajer, namun ada pula seorang yang memiliki posisi sebagai manajer kenyataannya menunjukkan kemampuan sebagai pimpinan (Rivai dalam Edy, 2017). Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan. Suatu ungkapan mulia yang mengatakan bahwa kepemimpinan yang bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan suatu

pekerjaan, merupakan ungkapan yang mendudukkan posisi pemimpin dalam suatu organisasi pada posisi yang terpenting.

Kepemimpinan Seorang dalam memimpin para karyawannya harus mampu memberikan dorongan, pengarahan, bimbingan, penyuluhan, pengendalian, keteladanan, pemberian reward dan bersikap jujur serta tegas, agar para karyawan mau bekerja sama dan bekerja efektif untuk mewujudkan tujuan yang yang diinginkan. Motivasi kerja tidak hanya berasal dari kontribusi dari kepemimpinan seorang pemimpin saja, akan tetapi stres kerja yang dialami seorang pekerja juga dapat menurunkan motivasi kerja seorang. Disamping peranan kepemimpinan, disiplin kerja, dan pemberian motivasi kerja yang mampu meningkatkan kinerja karyawan pada suatu organisasi. Dengan demikian seorang pemimpin yang baik harus mampu untuk memahami dan mengetahui keinginan dan kebutuhan yang ada pada karyawannya. Atau dengan kata lain seorang pemimpin harus mengetahui perkembangan, situasi, serta keadaan bawahaannya. Untuk melihat bagaimana kinerja karyawan yang terkait dengan kepemimpinannya, motivasi, dan tingkat kedisiplinannya. Maka dari itu peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian perihal kepemimpinan, motivasi ataupun tingkat kedisiplinannya dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Cabang Bungurasih Sidoarjo”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan hal tersebut yang menjadi permasalahan adalah :

1. Apakah kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Cabang Bungurasih Sidoarjo?
2. Apakah Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan PT.Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Cabang Bungurasih Sidoarjo?

3. Apakah Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Cabang Bungurasih Sidoarjo?
4. Apakah kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Cabang Bungurasih Sidoarjo?
5. Manakah variabel yang pengaruhnya paling dominan terhadap kinerja karyawan PT.Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Cabang Bungurasih Sidoarjo?

1.3 Tujuan penelitian

Dari perumusan masalah yang telah ditetapkan maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT.Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Cabang Bungurasih Sidoarjo.
2. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT.Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Cabang Bungurasih Sidoarjo.
3. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT.Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Cabang Bungurasih Sidoarjo.
4. Untuk menguji dan mengetahui hubungan Kepemimpinan dan Motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT.Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Cabang Bungurasih Sidoarjo.
5. Untuk mengetahui variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap

kinerja karyawan PT.Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Cabang Bungurasih Sidoarjo.

1.4 Manfaat penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pihak tertentu. Dengan demikian manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Aspek Akademis

- a. Memberikan kontribusi terhadap ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang sesuai dengan judul Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Cabang Bungurasih Sidoarjo.
- b. Memberikan kontribusi terhadap peneliti selanjutnya dalam melakukan pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, Serta penelitian ini dapat dijadikan informasi dengan referensi bacaan bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan topik sejenis.

2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Memberikan kontribusi terhadap ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia berbentuk laporan tugas akhir di STIE Mahardhika Surabaya.

3. Aspek Praktis

- a. Memberikan kontribusi pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Cabang Bungurasih Sidoarjo sebagai bahan informasi dan masukan dalam meningkatkan kinerja perusahaan dan menentukan kebijakan secara tepat guna mencapai produktivitas kerja yang optimal.
- b. Memberikan kontribusi terhadap perusahaan lain mengenai hasil penelitian ini diharapkan bisa digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil kebijakan yang berhubungan dengan kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.