

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam suatu perusahaan banyak faktor yang terlibat dan saling berpengaruh bagi tumbuh dan berkembangnya suatu perusahaan. Salah satu hal yang berpengaruh adalah faktor kepemimpinan. Faktor ini menjadi penting dikarenakan kepemimpinan merupakan hal mendasar dan harus menjadi perhatian utama dalam suatu perusahaan disamping faktor lainnya. Ditangan pemimpinlah berbagai kebijakan, keputusan diambil. Oleh karena itu tidaklah salah kalau kepemimpinan mendapat porsi dominan dalam perusahaan.

Kepemimpinan yang bagaimanakan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan? Untuk menjawab pertanyaan itu, banyak versi, tetapi secara umum dapat dikatakan bahwa kepemimpinan yang responsif, peduli dan peka terhadap persoalan perusahaan utamanya persoalan yang menyangkut karyawan merupakan model kepemimpinan yang dapat meningkatkan kerja karyawan.

Pemimpin yang baik dalam bekerja selalu mendasarkan pada visi dan misi perusahaan serta target yang ingin dicapai. Apabila hal itu dilakukan oleh pemimpin, maka akan berkorelasi positif terhadap kinerja karyawan yang pada akhirnya target yang diberikan oleh perusahaan dapat tercapai. Oleh karena itu kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan disamping faktor lainnya dalam kinerja sebuah perusahaan. " Pemimpin memiliki arti sebagai kemampuan untuk mempengaruhi dirinya sendiri dan orang lain melalui keteladanan, nilai-nilai seta prinsip yang akan membawa kebahagiaan dunia akhirat" (Tasmara, 2002 : 196).

Terkait dengan kepemimpinan antara perusahaan satu dengan lainnya berbeda. Hal ini bergantung banyak hal. Untuk itu sebelum menentukan gaya kepemimpinan, maka pemilik perusahaan atau orang yang diberi kewenangan

untuk menjalankan roda perusahaan harus melakukan observasi terlebih dahulu dengan mendasarkan pada visi dan misi perusahaan sebagai muara dan goal yang akan dituju.

Selain kepemimpinan, hal yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi ini menjadi penting, karena karyawan yang memiliki motivasi dengan tidak dalam bekerja akan berbeda dan berdampak langsung pada perusahaan. Karyawan cenderung hanya asal bekerja untuk menggugurkan kewajiban, tetapi tidak mencapai target yang dibebankan oleh perusahaan. Seseorang yang memiliki motivasi tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi pula sehingga motivasi tersebut perlu dijaga terus menerus. Adapun sumber motivasi itu ada tiga faktor, yaitu (1) kemungkinan untuk berkembang, (2) jenis pekerjaan, (3) apakah mereka akan bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja. (Rivai, 2004:456)

Munculnya motivasi pada karyawan erat kaitannya dengan gaya kepemimpinan. Motivasi itu sendiri dapat didefinisikan, sebagai kekuatan – kekuatan yang kompleks, dorongan-dorongan, kebutuhan-kebutuhan, pernyataan-pertanyaan ketegangan (tension states) atau mekanisme-mekanismenya yang diinginkan ke arah pencapaian tujuan-tujuan personal (Hasibuan, 2012 : 72). Secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu.

Selain itu hal yang harus diperhatikan dalam peningkatan kinerja adalah disiplin. Perusahaan yang baik biasanya selalu menerapkan disiplin bagi para karyawannya. Hal ini sesuai dengan pendapat Latainer bahwa disiplin merupakan kekuatan yang ada di dalam diri karyawan yang menyebabkan karyawan secara sukarela mematuhi peraturan dan keputusan yang ada di

perusahaan (Sutrisno, 2011). Adanya kedisiplinan dalam perusahaan membuat lingkungan kerja menjadi sehat dan produktif karena setiap karyawan menjalankan peran dan fungsi serta tanggungjawabnya sesuai dengan aturan yang berlaku. Karyawan yang disiplin juga akan bekerja secara efektif dan efisien sehingga terhindar dari pemborosan waktu dan energi.

Untuk itu perusahaan yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi tentu akan lebih mudah mencapai tujuan karena sistem atau aturan yang berlaku sudah disadari dan dijalankan dengan baik oleh para karyawan. Untuk dapat menciptakan disiplin yang tinggi pada karyawan, tentunya banyak faktor yang mempengaruhi. Menurut Saydam (1996), faktor-faktor tersebut antara lain: Besar kecilnya pemberian kompensasi, Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, Ada tidaknya pengawasan pimpinan, Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Selain itu menurut Lewin (1996) disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku, pembentukan perilaku adalah interaksi antara faktor kepribadian dan faktor lingkungan (situasional) yaitu:

1. Faktor Kepribadian. Pada faktor kepribadian seseorang ini yang dimaksud adalah sistem nilai yang dianut. Sistem nilai dalam hal ini yang berkaitan langsung dengan disiplin. Nilai-nilai yang menjunjung disiplin yang diajarkan atau ditanamkan orang tua, guru, dan masyarakat akan digunakan sebagai kerangka acuan bagi penerapan disiplin di tempat kerja. Sistem ini akan terlihat dari sikap seseorang, sikap diharapkan akan tercermin dalam perilaku.
2. Faktor Lingkungan. Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tetapi merupakan suatu proses belajar yang terus-menerus. Proses

pembelajaran agar dapat efektif maka pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil bersikap, positif, dan terbuka.

CV. Kiong Ho adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan mesin packing. CV. Kiong Ho didirikan pada tahun 2001. Fenomena yang terjadi pada CV. Kiong Ho yaitu gaya kepemimpinan cukup baik dan ingin lebih ditingkatkan lagi melalui berbagai terobosan, salah satunya adalah melalui gaya kepemimpinan yang lebih responsif, peduli dan meminimalkan budaya perintah serta yang tidak kalah pentingnya adalah aspek keteladanan. Untuk melakukan perbaikan tersebut, perusahaan memberikan arahan-arahan yang mendukung munculnya kesadaran karyawan untuk bekerja lebih baik lagi sekaligus memberikan motivasi kepada karyawan.

Pemberian motivasi dan disiplin kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Langkah awal pimpinan CV. Kiong Ho, diharapkan dapat melakukan perannya dalam proses pemberian deskripsi pekerjaan kepada karyawan yang akan dikerjakan. Pimpinan memberikan kebebasan dan kreatifitas untuk menyelesaikan pekerjaan, tentunya acuannya adalah sistem yang telah disepakati bersama. Proses berikutnya menyampaikan nilai komitmen karyawan terhadap perusahaan sebagai bentuk pelaksanaan motivasi dan disiplin. Pada bagian ini nilai tanggung jawab profesionalitas menjadi acuan untuk menentukan langkah lanjutan. Apakah berupa pujian yang bentuk kongkritnya adalah perbaikan penghasilan atau posisi yang lebih baik atau teguran, peringatan yang berujung pada pemutusan hubungan kerja. Baik pujian maupun teguran itu semua dilakukan secara transparan dan telah diketahui bersama.

Akan tetapi terhadap perubahan-perubahan menuju perbaikan yang telah dilakukan oleh perusahaan masih sering terjadi dilapangan karyawan yang

terlambat datang dan bekerja tidak sungguh-sungguh. Kurangnya disiplin dalam bekerja berakibat ada persoalan dalam perusahaan yang berakibat pada kinerja tidak maksimal sehingga target tidak tercapai.

Dengan hasil kerja yang dilakukan oleh para karyawan menunjukkan hasil kerja yang tidak maksimal, karena kinerja karyawan yang kurang memiliki tanggungjawab kerja pada perusahaan, sehingga perusahaan harus mengalami penurunan target produksi yang telah ditentukan oleh perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Kiong Ho Surabaya”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang dikemukakan pada latar belakang masalah maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Kiong Ho Surabaya ?
2. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Kiong Ho Surabaya ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Kiong Ho Surabaya ?
4. Apakah kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Kiong Ho Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Tentunya dalam melakukan penelitian ada beberapa tujuan yang ingin dicapai. Berikut ini adalah tujuan dilakukannya penelitian ini :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan pada CV. Kiong Ho Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada CV. Kiong Ho Surabaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh Displin Kerjai terhadap Kinerja karyawan pada CV. Kiong Ho Surabaya.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan CV. Kiong Ho Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1) Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian diharapkan dapat berkontribusi khususnya dalambidang perusahaan mesin packing sekaligus diharapkan penelitian ini dapat menjadi refrensi untuk penelitian selanjutnya terutama penelitian yang berhubungan dengan pengukuran kepemimpinan dan kinerja karyawan.

2) Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengalaman serta ketrampilan yang dibutuhkan dalam dunia kerja terutama kaitannya dengan manusia sebagai pihak yang langsung berhubungan dalam maju dan berkembangnya perusahaan sehingga dapat dikelola secara maksimal.