

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama yang ada didalamnya seperti, organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2010:101). Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan di tentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen selalu berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelolah perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Menurut Rivai (2010:66) “kinerja merupakan perilaku yang nyata, ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan”. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya

Perkembangan Manajemen Sumber Daya Manusia saat ini didorong oleh kemajuan peradaban, pendidikan, ilmu pengetahuan, dan tuntutan daya saing produksi barang dan jasa yang dihasilkan. Perkembangan ini dimulai sejak adanya kerjasama dan pembagian kerja diantara dua orang atau lebih.

Pengelolaan Sumber Daya ini sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi melalui manajemen yang merupakan alat untuk mencapai tujuan tersebut. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan organisasi, anggota, dan masyarakat. Dengan manajemen daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan.

Dalam pencapaian tujuan organisasi banyak unsur-unsur yang menjadi hal penting dalam pemenuhannya, diantaranya adalah unsur kepemimpinan atau pemimpin. Sumber Daya yang telah tersedia jika tidak dikelola dengan baik maka tidak akan memperoleh tujuan yang telah direncanakan, sehingga peranan pemimpin sangat penting yang dapat mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mencapai suatu tujuan.

Dasarnya kepemimpinan merupakan gaya seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya, dengan gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin ini yang akan digunakan untuk bisa mengarahkan Sumber Daya Manusia dapat menggunakan semua kemampuannya dalam mencapai kinerja yang baik.

Selain dari hal gaya kepemimpinan yang ditujukan seorang pemimpin untuk memberikan arahan kepada bawahan, hal penting lain yang harus dipahami oleh seorang pemimpin bahwa mengatur karyawan adalah hal yang sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran. Perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi. Anggota tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal atau gedung, anggota merupakan assets yang sangat berharga yang dimiliki oleh organisasi.

Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif anggota meskipun alat-alat yang dimiliki organisasi begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki organisasi tidak ada manfaatnya bagi organisasi, jika peran aktif anggota tidak diikutsertakan. Sehingga untuk bisa memadukan antara kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan seorang pemimpin harus mengintegrasikan kedua hal tersebut, salah satunya dengan pemberian motivasi. Dengan motivasi ini pemimpin dapat mendorong atau menggerakkan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan, organisasi bukan saja mengharapkan anggota mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan anggota tidak ada artinya bagi organisasi jika mereka tidak mau bekerja dengan kompak.

Pengertian kekompakan adalah bekerja sama secara teratur dan rapi, bersatu padu dalam menghadapi suatu pekerjaan yang biasanya ditandai adanya saling ketergantungan. Selanjutnya Mangkuprawira (2011:21) menyatakan bahwa Kekompakan (*cohesiveness*) adalah tingkat solidaritas dan perasaan positif yang ada dalam diri seseorang terhadap kelompoknya.

Kekompakan kelompok bukanlah senjata rahasia dalam pencarian untuk peningkatan kinerja kelompok atau tim. Caranya agar berhasil adalah dengan

menjaga agar ukuran kelompok-kelompok tugas tetap kecil, menyakinkan standarstandar kinerja dan sasaran-sasaran harus jelas dan dapat diterima, mencapai beberapa keberhasilan awal dan mengikuti petunjuk-petunjuk praktis. Tim kerja yang dipilih sendiri di mana orang-orang mengangkat teman satu timnya sendiri dan cara-cara sosial selepas kerja dapat merangsang kekompakan sosio-emosional. Membantu perkembangan kekompakan sosio-emosional perlu diseimbangkan dengan kekompakan tim.

Kekompakan yang didukung Sumber Daya Manusia yang terampil dan berkualitas akan dapat memberikan manfaat yang besar bagi organisasi sesuai dengan tuntutan perkembangan keadaan.

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin dan motivasi yang diberikan oleh pemimpin kepada bawahannya sangat berpengaruh terhadap kinerja bawahan dalam hal ini adalah anggota. Kinerja yang baik dari bawahan dapat diperoleh dengan gaya kepemimpinan dan motivasi pemimpin yang baik pula.

Kemampuan merupakan cara yang diperoleh dari kedua hal tersebut dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang dan suatu hal penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, penulis mencoba untuk melakukan penelitian pada perusahaan, untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin dan komunikasi terhadap disiplin dan kemampuan dan kekompakan yang dilakukan atasan kepada bawahan (anggota), serta mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap disiplin dan dampak pada kinerja karyawan, untuk selanjutnya penelitian ini teruang dalam sebuah judul yaitu *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Disiplin dan Dampak Pada Kinerja Karyawan pada PT. Kopi Berontoseno Sidoarjo”*.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah sebelumnya yang dikemukakan PT. Kopi Berontoseno Sidoarjo dapat ditarik beberapa pertanyaan penelitian, antara lain :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin pada PT. Kopi Berontoseno Sidoarjo?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kopi Berontoseno Sidoarjo?
3. Apakah Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Disiplin pada PT. Kopi Berontoseno Sidoarjo?
4. Apakah Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kopi Berontoseno Sidoarjo?
5. Apakah Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kopi Berontoseno Sidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan dan mendapatkan data yang diperlukan dalam penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat dalam menempuh ujian skripsi di fakultas Ekonomi Program Studi manajemen STIE Mahardika. Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis Gaya Kepemimpinan yang berpengaruh signifikan terhadap Disiplin pada PT. Kopi Berontoseno Sidoarjo.
2. Untuk menganalisis Gaya Kepemimpinan yang berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kopi Berontoseno Sidoarjo.
3. Untuk menganalisis Komunikasi yang berpengaruh signifikan terhadap Disiplin pada PT. Kopi Berontoseno Sidoarjo.

4. Untuk menganalisis Komunikasi yang berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kopi Berontoseno Sidoarjo.
5. Untuk menganalisis Disiplin yang berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kopi Berontoseno Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

Selain sebagai syarat kelulusan untuk memperoleh gelar sarjana S1 jurusan Manajemen fakultas ekonomi STIE Mahardhika, diharapkan penelitian ini juga bermanfaat bagi :

1. Aspek akademis

Untuk menambah tingkat pengetahuan mahasiswa manajemen khususnya bidang sumber daya manusia tentang gaya kepemimpinan, motivasi, komunikasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan.

2. Aspek pengembangan ilmu pengetahuan

Untuk menambah tingkat pengetahuan mahasiswa manajemen khususnya bidang sumber daya manusia tentang gaya kepemimpinan motivasi, komunikasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan secara uji parsial dan uji simultan.

3. Aspek praktis

Sebagai bahan referensi untuk pengembangan penelitian selanjutnya tentang variable gaya kepemimpinan motivasi, komunikasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan.