

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Manusia adalah aset penting yang menjadi perhatian utama dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Manusia merupakan perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan organisasi. Peningkatan kualitas sumber daya pegawai menjadi sangat urgen dan perlu dilakukan. Sumber daya manusia yang tangguh diperlukan untuk menghadapi persaingan yang ketat di segala bidang dalam organisasi atau perusahaan. Peran sumber daya manusia dapat dimanfaatkan semaksimal mungkin dengan melakukan cara-cara untuk menggerakkan manusia mau bekerja dengan keahliannya secara maksimal. Sukses dan tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan tergantung pada kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya.

Seorang karyawan yang memiliki kinerja (hasil kerja atau karya yang dihasilkan) yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2014:67).

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan tidak lepas dari kedisiplinan, karena semakin tinggi kedisiplinan karyawan akan memberikan dampak yang baik pada kinerja karyawan maupun kinerja perusahaan. Menurut Hasibuan (2014:193) kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya

manusia yang terpenting, karena makin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Disiplin kerja karyawan dapat tercipta karena gaya kepemimpinan dari atasan, karena dengan gaya kepemimpinan yang tegas dan suportif terhadap karyawannya akan berdampak pada perubahan sikap pegawai dari tidak disiplin menjadi disiplin. Seorang pemimpin adalah orang yang memiliki posisi tertentu dalam hierarki organisasi. Ia harus dapat membuat perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan serta keputusan yang efektif. Kepemimpinan selalu melibatkan orang lain, oleh karenanya dapat dikatakan bahwa dimana ada pemimpin maka disana ada pengikut yang harus dapat mempengaruhi karyawannya untuk mencapai tujuan organisasi (Anoraga, 2014:183).

Selain faktor gaya kepemimpinan yang mempengaruhi tingginya disiplin kerja dan kinerja karyawan, factor motivasi juga mempunyai peran penting dalam tumbuhnya loyalitas pegawai sehingga kinerja pegawai tersebut dapat meningkat dengan optimal. Disiplin kerja karyawan tercipta apabila karyawan merasa termotivasi dalam pekerjaannya, karena karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi secara tidak langsung menerapkan disiplin kerja sehingga berdampak pada tingginya kinerja pegawai. Nawawi (2013:351) mendefinisikan motivasi sebagai suatu kondisi yang mendorong atau menjadi penyebab seseorang agar melakukan suatu perbuatan kegiatan yang berlangsung secara sadar, artinya pemberian motivasi yang tepat dan layak akan menstimuli karyawan untuk selalu berorientasi pada disiplin kerja dan kinerja pegawai.

PT. Angkasa Pura I Cabang Surabaya merupakan perusahaan milik Negara yang bergerak dalam bidang kebandarudaraan di Indonesia yang dalam manajemen perusahaannya selalu berorientasi pada kinerja karyawan. Dalam melakukan pengembangannya perusahaan ini mempunyai beberapa

permasalahan terkait faktor yang berkaitan dengan kinerja seperti disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja.

Dalam pencapaian kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura I Surabaya ini terdapat beberapa permasalahan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah masih banyak terlihat karyawan yang kurang disiplin baik kehadiran tepat waktu maupun penyelesaian tugas yang kerap kali mengalami keterlambatan, selain itu gaya kepemimpinan yang diterapkan atasan kurang mampu menumbuhkan kedisiplinan karyawan sehingga karyawan bekerja sering tidak terpenuhi target yang ditetapkan serta karyawan kurang termotivasi yang ditunjukkan dengan kinerja karyawan yang semakin tahun mengalami kemerosotan.

Berdasarkan uraian dari latar belakang tersebut, maka penelitian ini membahas topik tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Melalui Disiplin dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura I Surabaya.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka beberapa permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap disiplin kerja karyawan PT. Angkasa Pura I Surabaya?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap disiplin kerja karyawan PT. Angkasa Pura I Surabaya?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura I Surabaya?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura I Surabaya?

5. Apakah disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura I Surabaya?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian perumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Angkasa Pura I Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh langsung motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT. Angkasa Pura I Surabaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura I Surabaya.
4. Untuk mengetahui pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura I Surabaya.
5. Untuk mengetahui pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura I Surabaya.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah pemahaman mengenai gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin, dan kinerja karyawan sehingga dapat dijadikan salah satu referensi di kalangan akademisi serta referensi bagi peneliti selanjutnya yang mengadakan penelitian lebih lanjut dengan topik yang serupa.

## 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai dasar pengelolaan manajemen di karyawan di PT. Angkasa Pura I Surabaya sehingga diharapkan kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura I Surabaya dapat meningkat sehingga dapat memberi dampak positif terhadap kinerja perusahaan.