

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Berdasarkan Standard Industri Indonesia (SII) No.2225-87 yang dikeluarkan oleh departemen perindustrian, yang dimaksud dengan kendaraan bermotor roda dua adalah kendaraan beroda yang digerakkan oleh motor penggerak. Kendaraan bermotor roda dua tersebut dikelompokkan menjadi dua, yaitu menurut rancang bangun dan karakteristik teknik serta menurut bentuk dan konfigurasi dasar.

Adapun pengelompokan motor menurut rancang bangun dan karakteristiknya terdiri dari moped yang memiliki kecepatan yang tinggi dan sepeda motor. Sementara itu, pengelompokan menurut bentuk dan konfigurasi dasar terdiri dari empat yaitu kendaraan bermotor roda dua jenis bebek, standar, sekuter dan moped.

Sampai saat ini Indonesia merupakan pasar nomor tiga terbesar setelah Cina dan India. Penduduk Indonesia yang berjumlah lebih dari 200 juta orang dan hidup di lebih dari 23.000 pulau menjadi potensi pasar yang luar biasa. Sehingga tidak salah apabila Indonesia banyak dilirik oleh pabrikan sepeda motor dunia karena potensinya yang sangat besar. Honda, Yamaha, Suzuki, dan Kawasaki yang merupakan pabrikan besar dunia terlihat semakin serius menggarap pasar Indonesia yang tercermin dari kucuran investasi yang mereka tanamkan.

Meningkatnya permintaan serta daya beli masyarakat telah mendorong penjualan sepeda motor di dalam negeri. Kondisi ini didukung pula oleh derasnya

lembaga keuangan dalam menyokong pemberian kredit sepeda motor. Rendahnya tingkat suku bunga perbankan dan lembaga keuangan lainnya pada beberapa tahun ini telah mendorong daya serap sektor ini. Puncaknya angka penjualan terjadi pada tahun 2011 lalu mencapai angka tertinggi yaitu mencapai lebih dari 6 juta unit.

Tabel 1.1

Penjualan Kendaraan Bermotor Roda Dua Tahun 2014 - September 2016
Penjualan Kendaraan Bermotor Roda Dua

Merk	Tahun 2014	Tahun 2015	tahun 2016
	Unit	Unit	Unit
Honda	5.051.100	4.453.888	3.174.150
Yamaha	2.371.082	1.798.630	1.054.006
Suzuki	275.067	109.882	45.988
Kawasaki	165.371	115.008	75.756
Others	9.575	2.747	1.497
Total	7.867.195	6.480.155	4.351.397

- s/d September 22016

Pertumbuhan permintaan sepeda motor di dalam negeri, selama lima tahun terakhir ini terlihat sangat fantastis. Namun demikian persaingan pasar juga terlihat semakin tajam. Pabrikan besar terlihat terus berusaha untuk memperbesar pangsa pasarnya. Honda yang selama ini menguasai pasar terus mendapatkan serangan dari merek-merek lain.

Seiring dengan kemajuan teknologi, industri dan informasi saat ini, Yamaha motor kini mampu menghadirkan beragam produk kendaraan bermotor yang berkualitas. Oleh karena itu, motor Yamaha menjadi salah satu motor favorit kedua setelah Honda. (Sumber: Asosiasi Industri Sepeda Motor Indonesia).

Kabupaten Sidoarjo sebagai salah satu penyangga Ibu kota Propinsi Jawa Timur merupakan daerah yang mengalami perkembangan pesat.

Keberhasilan ini dicapai karena berbagai potensi yang ada di wilayahnya seperti industri dan perdagangan, pariwisata, serta usaha kecil dan menengah dapat dikemas dengan baik dan terarah.

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang terdiri dari sekumpulan orang dimana mereka saling bekerjasama dalam melakukan kegiatan-kegiatan yang telah direncanakan. Suatu organisasi dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, motivasi, kedisiplinan dan pengawasan yang ada didalamnya berfungsi dengan baik, serta unsur-unsur penunjangnya tersedia dan memenuhi persyaratan. Salah satu unsur terpenting yang dapat mendukung jalannya perusahaan adalah sumber daya manusia (karyawan). Tenaga kerja atau sumber daya manusia dapat diartikan sebagai buruh, karyawan, pekerja atau pegawai yang memiliki keahlian dibidangnya masing-masing pada hakikatnya mempunyai maksud yang sama untuk mencapai suatu tujuan organisasi atau perusahaan. Dengan demikian maka manajemen sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan.

Sebagai kunci pokok sumber daya manusia dapat menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan dalam perusahaan. Oleh karena itu berhasil tidaknya suatu organisasi atau institusi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau karyawannya dalam mencapai tujuannya. 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 suatu perusahaan.

Kinerja mempunyai arti penting bagi pegawai, adanya penilaian kinerja berarti pegawai mendapat perhatian dari atasan, disamping itu akan menambah gairah kerja pegawai karena dengan penilaian kinerja ini mungkin pegawai yang

berprestasi akan mendapat promosi jabatan, dan diberi penghargaan atas prestasi, sebaliknya pegawai yang tidak berprestasi mungkin akan mendapat SP atau bisa juga di PHK.

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan perusahaan. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja pegawai maka tujuan perusahaan akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja pegawai rendah atau tidak baik maka tujuan itu akan sulit dicapai dan juga hasil yang diterima tidak akan sesuai dengan keinginan perusahaan. Kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan perusahaan. Dukungan dari perusahaan berupa pengarahan dari seorang pemimpin, motivasi yang diberikan sebagai penyemangat pegawai, tata tertib yang diterapkan, suasana kerja yang nyaman dan dukungan sumber daya seperti, memberikan peralatan yang memadai sebagai sarana untuk memudahkan pencapaian tujuan yang ingin dicapai sangat diperlukan untuk kinerja pegawai.

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.

Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, 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, disiplin kerja, dan kepuasan.

Terdapat beberapa fenomena yang terjadi dalam CV. Yamaha Indo Perkasa Sidoarjo. Kinerja pegawai selama ini dirasakan belum optimal, hal ini dapat dilihat dari masih adanya para pegawai yang datang terlambat dengan alasan yang tidak dapat dipertanggungjawabkan, *job disk* yang kurang terorganisir serta pegawai yang mangkir kerja dengan alasan kesehatan atau keperluan keluarga atau saling menyalahkan diantara sesama pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan masih rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki pegawai. (Sumber: hasil wawancara dengan ibu Franciska selaku GM Yamaha Indo Perkasa Sidoarjo, lampiran 1).

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan faktor gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan karyawan dalam melihat pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di CV. Yamaha Indo Perkasa karena faktor-faktor ini saat ini menjadi permasalahan yang penting untuk dicarikan solusi demi meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

Faktor pertama adalah mengenai gaya kepemimpinan. Pada proses ini fungsi pemimpin mempunyai peran yang sangat erat menentukan dalam pelaksanaan organisasi suatu perusahaan. Fungsi pemimpin tidak hanya sekedar melakukan bimbingan dan arahan kepada karyawan, namun yang terpenting adalah bagaimana seorang pemimpin mampu memberikan visi dan misi atau arah yang jelas kemana organisasi akan berjalan agar hasil yang didapatkan sesuai dengan tujuan awal berdirinya perusahaan.

Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan. Menurut Dedi Mulyadi (2015:150) mengemukakan bahwa "Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya. Gaya kepemimpinan yang efektif dibutuhkan dalam suatu perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja semua karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya. Menurut Dedi Mulyadi (2015:150) mengemukakan bahwa "Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya. Gaya kepemimpinan yang efektif di butuhkan dalam suatu perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja semua karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

.Kemampuan mempengaruhi yang dimiliki seorang pimpinan akan menentukan cara yang digunakan karyawan dalam mencapai hasil kerja. Hal ini didasarkan pada argument yang menyatakan bahwa seorang pemimpin memiliki otoritas dalam merencanakan, mengarahkan, mengkoordinasikan, dan mengawasi perilaku karyawan sesuai dengan fungsi dari manajemen. Seorang pemimpin dianggap baik jika mau menerima adanya perubahan, mau menerima kritik dan saran dari bawahan secara terbuka, dan sering memperhatikan kesejahteraan mereka. Pemimpin organisasi dapat mempengaruhi perilaku dengan cara menciptakan sistem dan proses organisasi yang sesuai kebutuhan, baik kebutuhan individu, kebutuhan kelompok maupun kebutuhan organisasi.

Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau tindakan pemimpin dalam mempengaruhi anggotanya/pengikut serta melaksanakan tugas-tugas pekerjaan manajerial. Maka gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku seseorang

yang dipergunakan untuk mempengaruhi orang lain sesuai dengan keinginannya. Seorang pemimpin yang efektif harus tanggap terhadap perubahan, mampu menganalisis kekuatan dan kelemahan sumber daya manusianya sehingga mampu memaksimalkan kinerja organisasi dan memecahkan masalah dengan tepat. Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban untuk memberikan perhatian sungguh-sungguh dalam membina, menggerakkan dan mengarahkan seluruh potensi karyawan di lingkungannya agar dapat mewujudkan stabilitas organisasi dan peningkatan produktivitas yang berorientasi pada tujuan organisasi.

Permasalahan kepemimpinan yang terjadi di Yamaha Indo Perkasa Sidoarjo selama ini adalah pimpinan belum dapat mengoptimalkan potensi organisasi dan belum dapat menyesuaikan dengan tuntutan lingkungan eksternal dalam hal memenuhi kebutuhan masyarakat karena selama ini pimpinan terbelenggu dengan adanya aturan-aturan yang berlaku sehingga kurang melakukan improvisasi dan inovasi yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan masyarakat, yang terjadi pimpinan senantiasa berpatokan pada aturan yang sudah ada. Pimpinan di CV. Yamaha Indo Perkasa senantiasa mengandalkan kewenangan formal yang dimilikinya sehingga kekuasaan menjadi kekuatan dalam menggerakkan bawahan dan rendahnya kompetensi pimpinan di Yamaha Indo Perkasa. Hal ini tidak terlepas dari pola promosi jabatan yang kurang mempertimbangkan kompetensi pejabat yang akan diangkat karena selama ini promosi yang dilakukan pada pimpinan di Yamaha Indo Perkasa atas dasar lama kerja, golongan serta hasil penilaian kinerja melalui sudut pandang pribadi, sementara hasil penilaian tersebut belum mampu memberikan informasi kinerja pimpinan secara obyektif. (Sumber: hasil wawancara dengan GM. Yamaha Indo Perkasa Sidoarjo 2016:lampiran 1).

Selain dari faktor kepemimpinan faktor lain adalah motivasi yang diberikan kepada karyawan. Karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara maksimal antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong karyawan tersebut bekerja dengan tekun, serta disiplin sehingga tercapai tujuan perusahaan dibawah kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif. Setiap pegawai belum tentu bersedia mengerahkan kinerjanya yang dimiliki secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang dapat mengerahkan segala kemampuannya tersebut untuk bekerja. Daya dorongan tersebut adalah motivasi.

Menurut Wibowo (2010:379) mengatakan bahwa: “motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan element yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran yang diharapkan. Jadi, motivasi bukanlah yang dapat diamati tetapi yang dapat disimpulkan karena adanya sesuatu perilaku yang tampak. Motivasi juga merupakan sesuatu hal yang membuat seseorang menjadi semangat untuk melakukan pekerjaan. Itulah sebabnya, motivasi kerja dalam psikologi biasa disebut pendorong semangat kerja.

Pentingnya motivasi kerja bagi suatu perusahaan yakni sebagai faktor pendorong karyawan. Setiap aktifitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki faktor yang mendorong aktifitas tersebut. Oleh karena itu faktor pendorongnya adalah kebutuhan serta keinginan karyawan tersebut. Kinerja dapat dinilai dari motivasi kerja karyawannya. Salah satu motivasi yang diberikan oleh perusahaan

adalah pemberian kompensasi yang sesuai dari kinerja yang dihasilkan dalam menyelesaikan tugas karyawan tersebut.

Hakekatnya pemberian motivasi berarti telah memberikan kesempatan terhadap karyawan untuk bekerja dengan baik dan mendapatkan apa yang diharapkan, sehingga karyawan bisa dan mampu mengembangkan kemampuan. Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi ataupun tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin karyawan untuk berbuat dan memproduksi. Peranan motivasi adalah untuk mengintensifkan hasrat dan keinginan tersebut, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa usaha peningkatan semangat kerja seseorang akan selalu terkait dengan usaha memotivasinya sehingga untuk mengadakan motivasi yang baik perlu mengetahui kebutuhan-kebutuhan manusia.

Sedangkan menurut Veithzal (2011:837), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu tersebut bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Seorang karyawan mungkin melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik dan ada yang tidak, tujuan perusahaan dapat tercapai bila karyawan melaksanakan tugasnya dengan baik, tetapi bila tidak maka pimpinan perusahaan harus mengetahui penyebabnya. Biasanya penurunan semangat dapat terjadi karena karyawan kurang disiplin yang disebabkan oleh turunnya motivasi karyawan tersebut. Untuk itu pimpinan perusahaan harus dapat memberikan motivasi sekaligus memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan sehingga dapat memberikan gairah kerja karyawan. Motivasi juga turut mempengaruhi kinerja pegawai Yamaha Indo Perkasa Sidoarjo. Sebagian pegawai masih menganggap

pekerjaan yang dilakukan sebagai suatu hal yang membebani diri, pekerjaan dilakukan sebagai bentuk keterpaksaan, dan pekerjaan dihayati hanya sebagai bentuk rutinitas semata. Ini terlihat dari kurangnya semangat kerja sebagian pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, kurangnya kemauan sebagian pegawai untuk meningkatkan kualitas dan prestasi kerjanya, kurangnya motivasi dari pribadi untuk mengembangkan diri, dan menyesuaikan dengan perkembangan yang terjadi di luar lingkungan perusahaan. Kondisi ini umumnya disebabkan karena kondisi pekerjaan yang monoton dan rendahnya kontribusi karyawan dalam memberikan andil bagi perbaikan kinerja karyawan. (Sumber: hasil wawancara dengan ibu Franciska selaku GM. Yamaha Indo Perkasa Sidoarjo, 2016:lampiran 1)

Tidak kalah pentingnya juga adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu bentuk pengelolaan SDM yang baik yang harus diupayakan untuk menunjang kualitas SDM yang berorientasi pada kepuasan pelanggan serta peningkatan loyalitas pelanggan. Disamping itu disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur serta menunjukkan tingkat kesungguhan kerja pegawai dalam perusahaan. Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku di perusahaan, Sutrisno (2013:96).

Selanjutnya disiplin merupakan modal utama yang menentukan kinerja karyawan Yamaha Indo Perkasa Sidoarjo. Karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan yang baik maka kinerjanya akan baik. Oleh karena itu diperlukan adanya pegawai yang berdedikasi dan berdisiplin tinggi dalam mengerjakan tugas pokok dan fungsinya sebagai karyawan yang professional. Manajemen memiliki beberapa fungsi yaitu planning, organizing, actuating, dan controlling.

Fungsi satu dengan fungsi yang lain tidak dapat dipisahkan, karena suatu kegiatan akan berjalan dengan baik apabila fungsi satu didukung oleh fungsi lain. Salah satu fungsi yang cocok untuk meningkatkan kedisiplinan adalah fungsi pengawasan.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Didalam upaya menetapkan suatu disiplin pegawai yang menyangkut penetapan jam kerja, disiplin berpakaian, disiplin pelaksanaan pekerjaan, dan peraturan tentang apa yang dapat dan tidak dapat dilakukan harus dipatuhi oleh pegawai selama dalam suatu instansi atau organisasi. Hal ini sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan sebagai tolak ukur dalam keberhasilan kerja maupun pencapaian tujuan pekerjaan. Penerapan disiplin kerja yang tepat dapat kita capai dengan mengandalkan profesionalisme kerja dengan sebuah motto "the right man on the right place", sehingga perlu *job description* yang jelas yang diberikan kepada pegawai.

Kondisi yang terjadi di Yamaha Indo Perkasa Sidoarjo mengenai tingkat kedisiplinan adalah beberapa kali terlihat *sales* lapangan yang tidak bertugas pada waktu jam kerja, beberapa karyawan merasakan kelelahan, kebosanan, dan kejenuhan dalam bekerja. Masih adanya karyawan yang berkeliaran pada waktu jam kerja, meninggalkan tempat kerja hanya untuk menonton TV, mengobrol yang tidak berkaitan dengan pekerjaan pada saat jam kerja atau meninggalkan tempat kerja hanya untuk merokok. Hal ini merupakan salah satu masalah terhadap rendahnya kinerja pegawai dari segi kedisiplinan. (Sumber: hasil wawancara dengan ibu Franciska selaku GM. Yamaha Indo Perkasa Sidoarjo, Oktober:lampiran 2)

Perusahaan memerlukan disiplin kerja yang tinggi agar konsisten terhadap tugas yang diberikan dan juga untuk meminimalisir adanya penurunan kinerja. Kebutuhan sumber daya manusia yang potensial dalam dinamika kerja modern, membutuhkan adanya sumber daya manusia sebagai pegawai yang memiliki kemampuan handal, mandiri, dan profesional dalam mengemban tugas pokok dan fungsinya sebagai karyawan yang memiliki dedikasi dan etos kerja yang tinggi sesuai kompetensi kerja untuk menunjukkan 80% prestasi kerja yang optimal.

Sutrisno (2011:75) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai memandang pekerjaan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Hal ini tampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja. Terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya. Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai

pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar. Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan. Yang ingin dicapai ialah nilai-nilai pekerjaan yang dianggap penting oleh individu. Dikatakan selanjutnya bahwa nilai-nilai pekerjaan harus sesuai atau membantu pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja. Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh pegawai dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, menjadikan orang tidak puas dengan apa yang ia kerjakam. Sebaliknya jika karyawan akan puas bila menerima manfaat diatas harapan. Hal ini terjadi pada CV. Yamaha Indo Perkasa tentang banyaknya ketidak puasan terhadap perusahaan tersebut karena minimnya fasilitas yang di berikan dan adanya peraturan-peraturan baru yang tidak disosialisasikan kepada karyawan.

Bertolak dari permasalahan yang timbul di Yamaha Indo Perkasa Sidoarjo harus diupayakan agar semua itu dapat diatasi dengan baik, maka diperlukan upaya-upaya seperti membangkitkan motivasi yang positif sebagai penyemangat masing-masing individu pegawai, peraturan dan sanksi yang tegas demi terciptanya disiplin kerja yang tinggi, memberikan upaya pelatihan untuk meningkatkan kompetensi karyawan, membangun budaya organisasi yang lebih baik dan inovatif serta faktor kepemimpinan yang dapat membimbing karyawan dengan baik dan menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif sangat perlu untuk dilakukan agar terciptanya kenyamanan dalam bekerja. Keadaan di ataslah yang melatarbelakangi penulis untuk mengadakan penelitian yang selanjutnya. Judul yang diangkat dalam skripsi ini adalah **“PENGARUH GAYA**

KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. YAMAHA INDO PERKASA SIDOARJO”.

1.2 Perumusan Masalah

Dari latar belakang masalah di atas, maka perlu di rumuskan terlebih dahulu masalah yang ada untuk menghindari kesalahan penafsiran yaitu:

1. Apakah variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Yamaha Indo Perkasa.
2. Apakah variabel motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Pada CV. Yamaha Indo Perkasa.
3. Apakah variabel disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Yamaha Indo Perkasa.
4. Apakah variabel kepuasan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Yamaha Indo Perkasa.
5. Apakah variabel gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan kepuasan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Yamaha Indo Perkasa.
6. Apakah disiplin kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan pada CV. Yamaha Indo Perkasa.

1.3 Tujuan Penelitian

Pembahasan masalah yang akan disajikan oleh penulis tidak lepas dari tujuan yang ingin dicapai. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui variabel kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Yamaha Indo Perkasa.
2. Untuk mengetahui variabel motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Yamaha Indo Perkasa.
3. Untuk mengetahui variabel disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Yamaha Indo Perkasa.
4. Untuk mengetahui variabel kepuasan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Yamaha Indo Perkasa.
5. Untuk mengetahui variabel gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Yamaha Indo Perkasa.
6. Untuk mengetahui disiplin kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan pada CV. Yamaha Indo Perkasa..

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

- a. Dapat membantu memecahkan masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan Yamaha Indo Perkasa.
- b. Memberikan kontribusi terhadap manajemen guna meningkatkan kinerja pegawai dengan mengendalikan gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan kepuasan.

2. Bagi Penulis

- a. Untuk memenuhi syarat mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi pada program Studi Manajemen SDM.
- b. Sebagai langkah penerapan ilmu pengetahuan yang diperoleh di bangku kuliah yang berupa teori-teori ke dalam suatu kenyataan yang terjadi di lapangan, sehingga teori yang diperoleh dapat dipergunakan pada kondisi yang sesungguhnya.
- c. Untuk menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis berkaitan dengan dampak atau pengaruh antara gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, kepuasan terhadap kinerja pegawai.

3. Bagi STIE Mahardhika

- a. Dapat dijadikan referensi bagi penulis lainnya yang melakukan penelitian mengenai pengaruh antara gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan karyawan terhadap kinerja.
- b. Memberi masukan bagi pengembangan ilmu di jurusan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) khususnya. Atau sebagai kajian bagi penelitian-penelitian berikutnya mampu memperbaiki dan menyempurnakan kelemahan dari penelitian ini.