

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi persaingan di era global perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Karyawan atau pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju atau tidaknya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Menurut Umam (2012:186) kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi. Menurut Miner dalam Umam (2012:187) mengatakan bahwa kinerja sebagai perluasan dari bertemunya individu dan harapan tentang apa yang seharusnya dilakukan individu terkait dengan suatu peran, dan kinerja tersebut merupakan evaluasi terhadap berbagai kebiasaan dalam organisasi, yang membutuhkan standarisasi yang jelas.

Kinerja seseorang maupun kelompok dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya yaitu kepemimpinan. Kepemimpinan adalah kekuasaan untuk

memengaruhi seseorang untuk mengerjakan atau tidak mengerjakan sesuatu. Untuk itu, kepemimpinan membutuhkan penggunaan kemampuan secara aktif untuk memengaruhi pihak lain dan dalam mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Umam, 2012:270).

Kepemimpinan sangat diperlukan di dalam suatu perusahaan karena dengan adanya kepemimpinan tersebut pimpinan bisa melakukan suatu inovasi-inovasi dan dapat mengkoordinir semua fungsi perusahaan dengan baik dan benar. Oleh karena itu kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang manajer hendaknya dapat menciptakan integrasi tinggi dan mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Stoner dalam Umar (2003:31) dimana kepemimpinan didefinisikan sebagai proses pengarahan dan memengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok. Menurut Fahmi (2014:58) kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan memengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.

Selain kepemimpinan, faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja diperlukan guna menegakkan aturan organisasi agar program kegiatan dilaksanakan dengan baik. Penerapan disiplin dalam kehidupan organisasi ditujukan agar semua karyawan yang ada di organisasi bersedia dengan suka rela mematuhi dan menaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku dalam organisasi itu tanpa paksaan. Pengertian disiplin disampaikan oleh beberapa pakar, menurut pendapat Sastrohadiwiryono (2003:291) disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas

dan wewenang yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran disini merupakan sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan.

Menurut Hasibuan (2012:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan. Sedangkan menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2015:86) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Aktivitas dalam dunia kerja yang dipenuhi dengan berbagai tugas dan kegiatan yang padat, kadang akan memberikan efek negatif terhadap emosional karyawan sehingga menimbulkan stres. Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan (Handoko, 2012:200). Stres dapat terjadi dalam berbagai konteks organisasi, misalnya industri IT. Dengan rutinitas kerjanya yang selalu melakukan penelitian terbaru dan bekerja dengan cepat, menuntut karyawan untuk bekerja lebih cekatan dan teliti. Kondisi seperti inilah yang kadang memicu stres dalam bekerja karena dengan semakin rumit tugas yang diberikan semakin membuat mereka kewalahan dalam menyelesaikan tugas tersebut. Menurut Morgan dan

King dalam Umam (2012:203) stres adalah keadaan yang bersifat internal, yang bisa disebabkan oleh tuntutan fisik (badan) atau lingkungan, dan situasi sosial, yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol.

Faktor lain yang dapat menentukan kinerja karyawan adalah pelatihan & pengembangan. Pelatihan & pengembangan karyawan adalah usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan. Pelatihan lebih berorientasi pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang spesifik, dan pengembangan lebih ditekankan untuk melakukan pekerjaan pada masa yang akan datang. Alasan dilakukannya pelatihan & pengembangan dapat meliputi: karyawan yang direkrut belum dapat melakukan pekerjaan dengan baik, adanya perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja dan tenaga kerja, untuk meningkatkan produktivitas, dan menyesuaikan dengan peraturan (Efendi dalam Badriyah, 2015:126).

Sedangkan menurut Handoko (2011:104) menyatakan latihan (*training*) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Latihan menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan sekarang. Di lain pihak bila manajemen ingin menyiapkan para karyawan untuk memegang tanggung jawab pekerjaan di waktu yang akan datang, kegiatan ini disebut pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan (*development*) mempunyai ruang lingkup lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian. Pelatihan & pengembangan sering kita dengar dalam dunia kerja di perusahaan, organisasi, atau lembaga. Hal ini dapat diasumsikan bahwa pelatihan & pengembangan sangat penting bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih menguasai dan lebih baik terhadap pekerjaan yang dijabat atau akan dijabat kedepan.

Pengolaan dan pembenahan manajemen perusahaan dalam hal sumber daya manusia menempati posisi yang sangat penting. Walaupun didukung dengan modal yang tinggi serta teknologi yang handal tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, maka tujuan sebuah perusahaan tidak akan mungkin tercapai. Lebih-lebih untuk menyongsong era MEA tahun 2016, dimana sejak dini harus dipersiapkan sumber daya manusia yang mampu untuk menerima kemajuan teknologi dan ketatnya persaingan dunia usaha.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka dalam penelitian ini penulis memberi judul “PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, STRES KERJA, DAN PELATIHAN & PENGEMBANGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INFOGLOBAL TEKNOLOGI SEMESTA SURABAYA”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang yang disampaikan dimuka, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan, disiplin kerja, stres kerja, dan pelatihan & pengembangan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Infoglobal Teknologi Semesta Surabaya ?
2. Apakah kepemimpinan, disiplin kerja, stres kerja, dan pelatihan & pengembangan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Infoglobal Teknologi Semesta Surabaya ?
3. Diantara kepemimpinan, disiplin kerja, stres kerja, dan pelatihan & pengembangan variabel manakah yang paling berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan PT. Infoglobal Teknologi Semesta Surabaya ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, stres kerja, dan pelatihan & pengembangan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Infoglobal Teknologi Semesta Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, stres kerja, dan pelatihan & pengembangan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Infoglobal Teknologi Semesta Surabaya.
3. Untuk mengetahui variabel yang berpengaruh secara dominan antara kepemimpinan, disiplin kerja, stres kerja, dan pelatihan & pengembangan terhadap kinerja karyawan PT. Infoglobal Teknologi Semesta Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian adalah:

1. Aspek Akademis

Dapat menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil kebijaksanaan yang lebih baik di masa yang akan datang. Terutama untuk memberikan masukan dan tambahan informasi serta menyampaikan saran yang mungkin bermanfaat bagi program studi manajemen STIE Mahardhika, mengenai masalah yang di hadapi dibidang manajemen.

2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Diharapkan menambah khasanah pengetahuan dan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya terhadap sumber daya manusia. Sehingga nantinya diharapkan dapat mengaplikasikan ilmunya jika sudah terjun di dunia perusahaan.

3. Aspek Praktis

Membantu memberikan masukan pada pihak pimpinan perusahaan dalam menentukan kebijaksanaan-kebijaksanaan demi kemajuan perusahaan terutama mengenai hal-hal yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.