

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam masa kompetisi saat ini , tiap industri wajib meningkatkan kinerja industri dengan mengadakan bermacam metode yang tersusun dalam program peningkatan kinerja.

Menurut UU Republik Indonesia Nomor. 3 Tahun 1982 tentang perusahaan pasal 1 huruf b, industri merupakan“ tiap usaha yang senantiasa terus menerus didirikan, bekerja dan berpendudukan dalam Negara Republik Indonesia dengan tujuan mendapatkan keuntungan ataupun laba”. Tetapi UU Nomor. 13 Tahun 2003 menyebutkan industri merupakan“ tiap usaha yang berbadan hukum ataupun tidak, milik orang, kelompok ataupun pemerintah yang berbentuk uang maupun dalam wujud lain. Usaha sosial serta usaha lain yang memiliki pengurus serta memperkerjakan orang lain yang dibayar dengan upah ataupun dalam wujud lain”.

Banyak aspek yang terpaut dalam revisi kinerja industri. Salah satu aspek yang wajib dicermati oleh industri dalam menggapai tujuannya merupakan aspek Sumber Energi Manusia(SDM). Manusia selaku penggerak industri sebagai aspek utama sebab eksistensi industri bergantung pada manusia yang ikut serta didalamnya. Tidak sedikit industri yang semula jaya namun dalam mengendalikan manajemen industri masih kurang akan menyebabkan kerugian, apalagi kebangkrutan. Pada dasarnya suatu organisasi tidak cuma mengharapkan sumber energi manusia yang cakap serta terampil, namun bagaimana

karyawannya bekerja dengan aktif serta berkeinginan untuk menggapai tujuan industri (Widodo, 2011).

Alimuddin, (2002), menyatakan bahwa “untuk menyusunnya diperlukan seorang pionir dengan gaya otoritas yang dapat membujuk pekerja untuk mencapai eksekusi yang sebesar-besarnya”. Guritno dan Waridin (2005) mengungkapkan bahwa pameran adalah "pemeriksaan karya yang diselesaikan oleh perwakilan dengan pedoman yang telah ditentukan sebelumnya. Oleh karena itu, upaya untuk lebih mengembangkan kinerja pekerja adalah tantangan administrasi yang paling nyata, karena pencapaian dalam mencapai tujuan dan kemajuan organisasi adalah sesuatu yang penting yang harus dipertimbangkan. Unsur-unsur yang dapat dimanfaatkan untuk lebih mengembangkan pelaksanaan perwakilan dalam suatu asosiasi antara lain inisiatif yang diterapkan dalam asosiasi dan inspirasi pekerja. Terlepas dari seberapa modern perangkat keras yang dimiliki oleh organisasi, itu tidak dapat mencapai tingkat kegunaan yang normal jika peralatan pembuatan tidak bekerja seperti yang diharapkan oleh HR yang diklaim oleh organisasi. Selain SDM, ada komponen lain yang tidak kalah pentingnya, yakni dari rekening yang diberikan kepada karyawan.

Salah satu cara agar organisasi dapat bertahan di era globalisasi adalah dengan memiliki SDM yang berkualitas dan memiliki tekad yang tinggi dalam menjalankan setiap kewajiban dan komitmennya terhadap organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan tepat. tidak hanya itu, di PT. Sumber Afaria Trijaya diharapkan dapat membantu eksekusi representatif di kemudian hari. Jika tempat kerja benar-benar fokus, perwakilan akan fokus, tetapi dengan asumsi tempat kerja perusahaan tidak fokus, seorang pekerja juga akan tidak terkendali. Oleh karena itu, sangat sulit bagi sebuah tempat kerja

yang tidak fokus namun perlu menerapkan disiplin, karena tempat kerja tersebut akan menjadi contoh yang baik bagi para pegawai.

Berdasarkan tinjauan fundamental, ahli menemukan bahwa tidak ada kepatuhan terhadap prinsip-prinsip, pedoman organisasi yang sulit untuk karyawan, meskipun gaya otoritas dan inspirasi yang sangat tinggi. Kemudian, pada saat itu muncul pemikiran tentang bagaimana beban elemen ini biasanya layak sehingga mempengaruhi pelaksanaan yang representatif. Melihat gambaran di atas, maka penting untuk mengarahkan sebuah penelitian dengan judul : "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN DI PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA".

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Mengingat landasan yang telah dikemukakan, maka masalah mendasar dalam penelitian ini dapat direncanakan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya?
5. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya?

6. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada PT. Sumber Alfaria Trijaya ?
7. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada PT. Sumber Alfaria Trijaya ?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Mengingat dasar masalah dan rencana masalah, analisis memiliki tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini :

1. Untuk mengetahui pengaruh inspirasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya
3. Untuk mengetahui pengaruh inspirasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya
5. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya.
6. Untuk mengetahui pengaruh inspirasi kerja terhadap pelaksanaan representatif melalui disiplin kerja di PT. Sumber Alfaria Trijaya.
7. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Inisiatif terhadap pelaksanaan pekerja melalui disiplin kerja di PT. Sumber Alfaria Trijaya.

1.4 Manfaat penelitian

Konsekuensi dari pemeriksaan ini diandalkan untuk memberikan manfaat, antara lain:

1. Sudut Pandang Ilmiah

Memberikan data dan referensi untuk mengarahkan lebih banyak penelitian luar dan dalam. Sebagai salah satu jenis Darma Bakti di Sekolah Tinggi Aspek Keuangan (STIE) Mahardhika Surabaya.

2. Bagian dari Peningkatan Ilmu

Dapat digunakan untuk menumbuhkan informasi dan pemahaman aset manusia, ilmu eksekutif tentang pengembangan lebih lanjut organisasi dewan.

3. Perspektif yang Wajar

Konsekuensi dari peninjauan tersebut dituntut untuk memberikan wawasan dan informasi kepada organisasi-organisasi di Indonesia untuk melatih SDM.