

Bab I

Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) Merupakan aset yang sangat berharga atau sebuah investasi besar yang akan menjadikan faktor utama yang menentukan suatu organisasi atau perusahaan. Pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang tepat bagi sebuah organisasi atau perusahaan menjadi faktor utama dan membawa kesuksesan yang maksimal. Suatu perusahaan yang unggul memiliki SDM-SDM yang tangguh yang mampu bersaing di dunia global dan membawa perusahaan menjadi sukses.

Sumber Daya Manusia (SDM) dapat dikatakan sebagai aset besar yg tak ternilai harganya bagi sebuah organisasi di karenakan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas akan mampu mendorong kreativitas dan inovasi – inovasi baru yang berkelanjutan di dalam organisasi sehingga organisasi akan terus menerus berkembang melakukan inovasi dalam kaitan untuk mencapai kesuksesan yang berkelanjutan. Sebagai sebuah investasi besar sumber daya manusia yang bermutu dalam sebuah organisasi juga akan mampu membantu untuk merancang dan menghasilkan barang dan jasa dengan baik, mengawasi mutu barang atau jasa ataupun output yang akan di hasilkan, memasarkan barang atau jasa tersebut, mengelola sumber daya financial sebuah organisasi dan juga akan mampu merumuskan strategi – strategi dan tujuan organisasi.

MSDM yang efektif mengharuskan untuk menemukan cara yang terbaik dalam merencanakan Sumber daya manusia ,mengorganisasikan Sumber daya manusia ,mengarahkan Sumber daya manusia ,mengembangkan Sumber daya manusia dan mengevaluasi kinerja SDM dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan tersebut. Pendayagunaan pengelolaan MSDM ini juga menyangkut pemahaman terhadap kebutuhan-kebutuhan individual karyawan agar potensi SDM di dalam diri karyawan tersebut dapat di gali dan di mampatkan secara penuh..namun SDM juga bisa menjadi ,masalah dalam sebuah organisasi. Dalam memiliki SDM yang berkinerja rendah,maka dapat dipastikan organisasi tersebut akan berkinerja kurang maksimal. Oleh karna itu,konsep MSDM tersebut di butuhkan sebuah organisasi untuk memastikan bahwa SDM yang berkinerja kurang maksimal dapat berstranformasi menjadi SDM –SDM yang baik dan berkualitas dan juga memiliki loyalitas dalam sebuah organisasi.

Dewasa ini, perusahaan semakin berorientasi pada pelanggan dan perubahan sekala besar. Perubahan besar akan selalu berkaitan dengan penentuan strategi. Salah satu strategi yang dapat ditempuh adalah dengan membentul SDM yang mampu bekerja secara bersama – sama, selain itu perusaaan perlu memberikan kondisi lingkungan yang membuat karyawan nyaman bekerja, sehingga akan dapat menciptakan kelompok kerja yang solid dan mwmiliki kinerja yang baik, dimana pada akhirnya akan membentuk sikap serta perilaku karyawan sesuai dengan visi dan misi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Dari uraian tersebut diatas dapat terlihat jelas bahwa suatu perusahaan atau organisasi dapat tercapai tujuannya, dikarenakan dari aktivitas orang – orang yang menjadi anggota atau karyawannya. Mereka dapat bekerja sama dengan baik apabila mereka bekerja dengan dilandasi oleh rasa nyaman dalam

bekerja dengan perasaan nyaman yang diperoleh ini maka tidak dipungkiri juga akan meningkatkan kinerja mereka. Untuk itu pada era ekonomi global menurut upaya – upaya terobosan para pelaku utama usaha untuk secara pro aktif mengkonsolidasikan diri dalam rangka penguatan keunggulan bersaing, yang tidak lagi mengandalkan keunggulan komparatif di bidang bahan baku dan sumber daya manusia saja, namun juga keunggulan kompetitif dapat diraih jika pelaku bisnis mempunyai kompetensi, artinya pebisnis tersebut terdapat peningkatan kinerja.

Kepemimpinan merupakan suatu kegiatan untuk dapat memengaruhi perilaku orang lain, atau seni yang akan memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sebagian besarnya akan keberhasilan ataupun kegagalan suatu organisasi yang akan ditentukan oleh kepemimpinan dalam organisasi tersebut. Miftah Thoha (2010: 9) semua tindakan yang di ambil di tentukan oleh semua orang yang ada, dalam perusahaan tersebut dan bertanggung jawab atas setiap tindakan. Perusahaan membutuhkan orang-orang dengan potensial yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan baik itu karyawan maupun pemimpin. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang paling utama pada suatu perusahaan di lihat dari faktor lainnya selain modal. Maka dari itu sdm sangat di perlukan untuk di kelola dengan baik agar efektivitas dan efisiensi organisasi semakin meningkat baik. M.T.E. Hariandja (2002, H 2). Motivasi adalah tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah suatu tujuan tertentu. Peserta didik akan bersungguh-sungguh karena memiliki motivasi yang tinggi. Seorang siswa akan belajar bila ada faktor pendorongnya yang disebut motivasi. Dimiyati dan Mudjiono (2002:80) mengutip pendapat Koeswara mengatakan bahwa siswa belajar karena didorong kekuatan mental, kekuatan mental itu berupa

keinginan dan perhatian, kemauan, cita-cita di dalam diri seorang terkadang adanya keinginan yang mengaktifkan, menggerakkan, menyalurkan dan mengarahkan sikap dan perilaku individu dalam belajar. Menurut Malayu (2005: 143) motivasi berasal dari kata latin *move* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Penomena yang terjadi pada variabel motivasi di kebab bosman surabaya yaitu pada saat tim melakukan kesalahan, teman satu tim memberikan motivasi kepada teman yang melakukan kesalahan agar tidak melakukan kesalahan lagi. Disiplin adalah Sikap mental yang tercermin dalam perbuatan, tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan Pemerintah atau etik, norma serta kaidah yang berlaku dalam masyarakat. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya, hal ini dapat meningkatkan gairah kerja seorang pegawai sehingga tercapainya tujuan organisasi. Dalam hal ini kepala kantor dituntut untuk bersikap tegas dalam menghadapi setiap pegawainya, baik dalam hal penerapan standar kerja yang ditetapkan maupun dalam hal pemanfaatan waktu kerja dengan efektif dan seefisien Sanjaya (2005: 9) Pengertian Disiplin belajar menurut Sanjaya adalah hal yang sangatlah diperlukan bagi setiap siswa, dengan adanya disiplin belajar, tujuan pendidikan akan lebih mudah tercapai. Zainal (2009: 2) Pengertian disiplin menurut Zainal adalah satu aspek kehidupan yang mesti wujud dalam masyarakat. Oleh itu ia hendaklah mendapat perhatian berat dari semua pihak sama ada di sekolah atau di luar sekolah. Menurut Handoko (2001:208), kata disiplin berarti kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi nasional. Artinya disiplin sebagai acuan

bagi organisasi untuk menentukan standar-standar yang dilakukan di organisasi..Disiplin memberikan peranan yang sangat besar dalam menunjukkan tingkat kinerja karyawan agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam penegakan disiplin tentu seorang pemimpin memiliki peranan yang sangat penting. Pemimpin merupakan orang - orang yang memiliki keahlian atau kemampuan untuk dapat mempengaruhi orang lain agar dapat melakukan sesuatu sesuai dengan keinginannya dan tujuan yang ingin dicapai. Kepemimpinan pada hakikatnya diartikan sebagai suatu ilmu sekaligus seni yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kepemimpinan bukan hanya berkaitan dengan mempengaruhi dalam mencapai tujuan melainkan merupakan suatu proses memotivasi tingkah laku karyawan atau anggota organisasi, serta mempengaruhi dalam upaya perbaikan kelompok serta disiplin kerja dari karyawan perusahaan.

Penomena yang terjadi pada variabel disiplin di kebab bosman surabaya yaitu datang tempat waktu melakukan pekerjaan sesuai prosedur perusahaan . Produktivitas kerja merupakan suatu istilah yang sering digunakan perencanaan pengembangan industri pada khususnya dan perencanaan pengembangan ekonomi nasional pada umumnya. Pengertian produktivitas pada umum nya lebih dikaitkan dengan pandangan produksi dan ekonomi, sering pula dikaitkan dengan pandangan sosiologi Prduktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukuran keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karna semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan,dan berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat.

Produktivitas mengandung dua konsep utama, yaitu efisiensi dan efektivitas. Efisiensi mengukur tingkat sumber daya, baik manusia, keuangan, maupun alam yang dibutuhkan untuk memenuhi tingkat pelayanan yang dikehendaki, efektivitas mengukur hasil mutu pelayanan yang dicapai.

produktivitas adalah perbandingan antara output dengan beberapa atau semua sumber yang digunakan untuk memproduksi input. Sinungan (2000), produktivitas sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masukan yang sebenarnya. Riyanto (1986: 22) Pengertian "produktivitas secara tidak langsung menyatakan kemajuan dari proses transformasi sumber daya menjadi barang atau jasa, peningkatan berarti perbandingan yang naik antara sumber daya yang dipakai (input) dengan jumlah barang yang dihasilkan (output)". Menurut Widwoyo, 1990). Mu'thi (1990) menyatakan bahwa produktivitas adalah rasio antara keluaran dan masukan. Masukan disini adalah semua sumber daya yang digunakan untuk menghasilkan keluaran, seperti bahan baku, energi dan tenaga kerja.

Pengukur Produktivitas yang didalamnya mengandung dua aspek yaitu jumlah dan kualitas, sedang yang lain dilihat dari segi hilangnya waktu sebagai pengukur. Pengertian Produktivitas menurut Daryanto (2012:41), Produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan atau jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi, dan sebagainya) untuk menghasilkan hasil tersebut. Menurut Ghiselli dan Brown (1995) melihat produktivitas dari dua segi yaitu output sebagai pengukur produktivitas, yang didalamnya mengandung dua aspek yaitu jumlah dan kualitas, sedang yang lain dilihat dari segi hilangnya waktu sebagai pengukur produktivitas keija. Menurut Widwoyo, 1990). Mu'thi (1990) menyatakan bahwa produktivitas adalah rasio antara keluaran dan masukan. Masukan disini adalah semua sumber daya yang digunakan untuk menghasilkan keluaran, seperti bahan baku, energi dan tenaga kerja. Menurut Barnes (1980), produktivitas adalah perbandingan antara output dengan beberapa atau semua sumber yang digunakan untuk memproduksi input.

Kebab Bosman adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang makanan cepat saji seperti kebab dan burger. Bukan hanya itu kebab bosman juga menjual makanan siap masak seperti mini full beef frozen. Kebab bosman telah memiliki banyak cabang di surabaya, sidoarjo dan malang. Dengan omset per outlet bisa mencapai 2jt per outletnya perharinya. Dengan berkembangnya sektor industri di kebab bosman memungkinkan perusahaan untuk mengembangkan sayap untuk lebih menambah cabang di luar pulau. Sehingga apa yang di cita – citakan dapat tercapai dan menjalankan tujuan perusahaan lebih baik kedepannya. dikarenakan cabang yang banyak maka perlu seseorang pemimpin yang ernergik serta yang terjadi selama ini pimpinan belum optimal dalam memberikan motivasi dan suport terhadap cabang – cabang yang lainnya. berkenaan dengan itu maka selama in yang terjadi pimpinan kurang maksimal dan kurang merata memberikan motivasi terhadap cabang – cabang ya sehingga antara cabang satu dengan cabang lainnya berbeda omset ya. oleh sebab itu maka penulis ingin meneliti hal itu.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP DISIPLIN KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN KEBAB BOSMAN SURABAYA”**

1.2 Rumusan masalah

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan kebab bosman surabaya ?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan kebab *bosman surabaya* ?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan kebab bosman surabaya ?

4. Apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan kebab bosman surabaya ?
5. Apakah disiplin berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan kebab bosman surabaya ?
6. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan kebab bosman melalui disiplin kerja ?
7. Apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja kebab bosman melalui disiplin kerja ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan kebab bosman surabaya
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja karyawan kebab bosman surabaya
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan kebab bosman surabaya
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan kebab bosman surabaya
5. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan kebab bosman surabaya
6. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan kebab bosman surabaya melalui disiplin kerja
7. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan kebab bosman surabaya melalui disiplin kerja.
- 8.

1.4 Manfaat penelitian

1. Bagi perusahaan

Perusahaan di harapkan dapat mengetahui pentingnya gaya kepemimpinan seseorang yang berdampak penting pada produktivitas karyawan serta dapat mengetahui dengan baik motivasi yang di berikan karyawan.

2. Bagi penulis

Penelitian ini bertujuan untuk mematangkan si penulis untuk lebih mengerti tentang apa yang mau di kerjakan dan untuk mengembangkan ilmu yang di pelajari waktu perkuliahan untuk di terapkan langsung ke dalam lapangan agar lebih mengerti khususnya di bidang (MSDM).

3. Bagi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika

Penelitian ini sekiranya dapat menambah referensi skripsi di perpustakaan di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya untuk selanjutnya dijadikan pertimbangan dan perbandingan bagi penelitian selanjutnya.