

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Karena terbatasnya keahlian, keterampilan, serta pengetahuan yang dimiliki setiap orang, kehidupan masyarakat akan selalu saling membutuhkan. Untuk mencapai tujuan bersama, organisasi harus menggabungkan semua kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan yang diperlukan. Unit sosial yang diarahkan dengan sengaja meliputi lebih dari 2 orang yang bekerja secara berkelanjutan menuju target bersama (Robbins, 2014).

Kita semua tahu bahwa setiap bisnis membutuhkan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Karena mereka adalah kekuatan pendorong di belakang sumber daya lainnya, sumber daya manusia perusahaan memainkan fungsi paling penting guna mencapai tujuannya. Aset paling berharga dari suatu organisasi adalah sumber daya manusianya, yang memungkinkan pengoperasian sumber daya organisasi lainnya. (Simamora, 2009). Karena memiliki akal, perasaan, kemauan, keahlian, serta keterampilannya sendiri, maka sumber daya manusia baik manajer maupun karyawan yang dimiliki perusahaan tidak dapat ditiru. Oleh karena itu, diperlukan manajemen khusus yang efektif untuk mencapai kinerja yang maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan.

Untuk mencapai tujuan hierarkis, tentunya para pekerja diharapkan untuk meningkatkan presentasinya. Perusahaan akan berusaha menaikkan kinerja karyawannya dengan keinginan tujuan perusahaan bisa diraih karena kinerja karyawannya berdampak keberhasilan organisasi. Output atau prestasi kerja yang dievaluasi berdasarkan standar kerja organisasi secara kualitas dan kuantitas. Kinerja yang mendukung tercapainya tujuan organisasi dan sesuai

dengan standar organisasi merupakan kinerja yang optimal disebut kinerja karyawan.

Suatu organisasi yang berupaya untuk meningkatkan kapabilitas sumber daya manusianya merupakan organisasi yang dinilai baik karena aspek terpenting mendongkrak kinerja. Maka, penilaian kinerja penting diterapkan guna menetapkan apakah pekerjaan pekerja sudah tepat. dengan harapan dan standar perusahaan dan seberapa baik kinerjanya setiap hari. Karena kinerja karyawan menggambarkan produktivitas organisasi, perkembangan kinerja karyawan dapat diamati melalui evaluasi kinerja. Selain itu, jika ada masalah dapat diidentifikasi dan dicari solusinya. Oleh karena itu, perusahaan harus selalu mengamati gaya kepemimpinan yang diterapkan, motivasi karyawan serta tingkat disiplin pekerjayang mempengaruhi kinerja karyawan.

Dalam manajemen, kepemimpinan sangat penting karena memastikan proses manajemen berjalan lancar dan karyawan antusias dengan pekerjaannya. (Hasibuan, 2012). Proses memberi arahan dan pengaruh aktivitas anggota yang berhubungan dengan pekerjaan dikenal dengan kepemimpinan (Edy Sutrisno, 2017: 236). Salah satu alasan mengapa orang selalu didorong untuk menyelidiki seluk-beluk kepemimpinan adalah peran yang sangat strategis dan signifikan yang dimainkan kepemimpinan dalam meraih misi, visi, serta target perusahaan. Kepemimpinan merupakan aspek yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Di sisi lain aspek Motivasi adalah memberi seseorang dorongan yang mereka butuhkan untuk bertindak dengan cara tertentu yang membuat mereka lebih dekat ke tujuan (Murty & Hudiwinarsih, 2012), Motivasi yaitu dorongan di

balik kesediaan anggota untuk terlibat dalam beberapa aktivitas yang menjadi tanggung jawab mereka.

Disiplin kerja bertujuan mendesak pekerja menaati peraturan tertentu. Hal ini dilakukan agar pekerja bisa melaksanakan tugasnya sesuai dengan tujuan serta standar yang sudah ditentukan. Secara efektif mengerjakan pekerjaan tidak terlambat serta akurat, memberi hasil kinerja unggul. Tingkat kepatuhan karyawan terhadap disiplin kerja juga memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja mereka.

Kopwan Setia Bhakti Wanita Surabaya bertujuan untuk mengembangkan koperasi yang bergerak pada bidang jasa keuangan sesuai dengan jati diri koperasi, meningkatkan program pemberdayaan ekonomi terkhusus UMKM dan koperasi melalui simpan pinjam, dan mendorong kenaikan taraf kehidupan anggota melalui UMKM. Sejak pertama kali didirikan pada tahun 1975 sampai dengan saat ini sudah mengalami banyak perkembangan dengan jumlah anggotayang mencapai lebih dari 13.615 orang.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti selama magang 3 bulan dengan Kopwan Setia Bhakti Wanita Surabaya, bahwa terdapat suatu ketidakberhasilan kinerja para karyawan. Dimana sosok kepemimpinan pada Kopwan Setia Bhakti Wanita Surabaya yang dipimpin oleh Pengurus dengan jumlah 6 orang (Ketua, Wakil Ketua, Sekertaris dan wakilnya, bendahara dan wakilnya) itu degan semua ikut mengatur dalam memimpin dan memerintah para karyawan, dengan demikian, kepemimpinan selama ini kurang baik, khususnya dalam hal pola interaksi yang tidak tepat dan sering berbeda — beda intruksi dari setiap pengurus yang membuat para karyawan Kopwan Setia Bhakti Wanita Surabaya salah memahami yang diperintahkannya. Efek permasalahan di atas

menyebabkan banyak kesalahpahaman antara pekerja dan pemimpin, yang berpotensi mengurangi hasil kerja pekerja.

Setelah itu, peneliti menemukan bahwa motivasi dan disiplin kerja masing-masing pegawai Kopwan Setia Bhakti Waniti Surabaya tergolong kecil, akibat dari gaya kepemimpinan yang buruk hingga membuat pekerja merasa tidak nyaman saat bekerja. Mereka ragu tentang arahan pengurus, yang terkadang tidak tepat dan seringkali bertentangan.

Tingkat kinerja karyawan akan rendah jika tidak ada peran kepemimpinan dalam membina komunikasi yang harmonis dan jika karyawan tidak diberi arahan. Demikian pula, kinerja karyawan yang rendah akan diakibatkan oleh pengaruh gaya kepemimpinan yang kurang baik terhadap motivasi dan disiplin kerja karyawan, seperti seperti kemalasan dalam bekerja dan kurang disiplin dalam bekerja. Di zaman modern, perusahaan menginginkan demokrasi dalam penerapan kerja yang benar, maka kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin menjadi penting (Mangkunegara, 2008). Kepemimpinan, motivasi serta disiplin tidak tepat mungkin menjadi penyebab menurunnya kinerja pekerja, akan berdampak negatif pada keinerja perusahaan secara keseluruhan.

Mengingat pentingnya kepemimpinan yang tepat dengan keinginan pekerja, motivasi, dan disiplin guna menetapkan keberhasilan kinerja pegawai, sehingga peneliti tertarik melaksanakan penelitian berjudul "PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KOPWAN SETIA BHAKTI WANITA SURABAYA."

1.2 Rumusan Masalah

Dari konteks sebelumnya, empat rumusan permasalahan berikut diidentifikasi:

1. apakah Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Kopwan Setia Bhakti Wanita Surabaya?
2. apakah Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Kopwan Setia Bhakti Wanita Surabaya?
3. apakah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Kopwan Setia Bhakti Wanita Surabaya?
4. apakah Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Kopwan Setia Bhakti Wanita Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan pemasalahannya, penelitian ini bertujuan guna:

1. mengerti pengaruh signifikan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Kopwan Setia Bhakti Wanita Surabaya
2. mengerti pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kopwan Setia Bhakti Wanita Surabaya
3. mengerti pengaruh signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kopwan Setia Bhakti Wanita Surabaya
4. mengerti pengaruh signifikan Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di Kopwan Setia Bhakti Wanita Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil diharapkan bisa membantu pihak terkait. Manfaat penelitian dibagi menjadi 3 aspek, yaitu :

a. aspek akademis

manfaat bagi Sekolah Ekonomi Mahardhika Surabaya. Bisa dijadikan bahan pertimbangan dan pembandingan penelitian selanjutnya apabila dapat dijadikan referensi skripsi di perpustakaan Sekolah Ekonomi Mahardhika Surabaya.

b. aspek pengembangan ilmu pengetahuan

Penelitian ini bertujuan untuk membantu penulis menjadi dewasa agar dapat lebih memahami apa yang ingin ia lakukan dan menempatkan informasi yang ia pelajari dalam perkuliahan untuk digunakan di dunia nyata, khususnya di bidang MSDM.

c. aspek praktisi

Dengan mensosialisasikan standar penyelesaian pekerjaan setiap bagian, Penelitian ini bisa menjadi informasi atau rekomendasi untuk perusahaan tentang cara menaikkan kinerja. Akibatnya, perusahaan dapat fokus pada kenyamanan dan keamanan karyawan.