

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Agar bisa bersaing, maka perusahaan harus mampu meningkatkan kinerjanya dalam memenuhi kebutuhan konsumen, hal ini disebabkan kompetisi di zaman globalisasi ini memberikan tuntutan perusahaan untuk selalu unggul. Peningkatan kinerja suatu perusahaan merupakan tanggung jawab pemilik perusahaan sebagai pimpinan perusahaan dan semua karyawan perusahaan tersebut. Kinerja suatu perusahaan merupakan kontribusi dari kinerja karyawan sehingga hal ini salah satu yang menjadi perhatian seorang pimpinan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan agar kinerja perusahaan juga mengalami peningkatan. CV Dwi Mandiri sebagai salah satu perusahaan kontraktor dalam membangun perumahan/gedung yang selalu ingin memberikan kepuasan kepada konsumennya, sehingga untuk itu diperlukan kinerja perusahaan yang baik. Dalam membangun perumahan/gedung bukan hanya dituntut kualitas bangunan yang mempunyai kualitas tinggi, desain bangunan yang sesuai dengan permintaan konsumen tetapi juga mengenai dengan ketepatan waktu pembangunannya, sehingga hal ini membutuhkan kinerja perusahaan yang mumpuni dan sekaligus kinerja karyawan yang bagus.

Untuk dapat mencapai tujuan organisasi/perusahaan dengan lebih mudah, maka diperlukan seperangkat kebijakan yang wajib dipatuhi pekerja. Peraturan-peraturan tersebut bukan hanya harus bisa diterapkan/ diaplikasikan tetapi juga memuat komponen *reward* dan *punishmen* sehingga semua anggota organisasi/perusahaan bersedia berdisiplin dalam mentaati peraturan-peraturan tersebut. Menurut Fahmi (2020: 75) “kedisiplinan merupakan tingkat ketaatan serta

kepatuhan terhadap peraturan yang ada dan bersedia menerima hukuman serta sanksi apabila melanggar peraturan yang telah ditetapkan didalam kedisiplinan tersebut.” CV Dwi Mandiri mewajibkan semua karyawannya untuk selalu mentaati peraturan perusahaan karena hal ini berdampak kepada kewajiban CV Dwi Mandiri dalam mentaati perjanjian yang telah disepakati dengan konsumen dalam membangun perumahan atau bangunan, ketika CV Dwi Mandiri tidak bisa menepati perjanjian tersebut maka akan merugikan perusahaan secara materi juga merugikan secara reputasi/*brand* perusahaan dimata konsumen, sehingga kedisiplinan ini bagi pimpinan CV Dwi Mandiri sangatlah diperlukan guna memperbaiki kinerja karyawan. Penelitian yang dilaksanakan Hutagalung dan Yuli (2019) terhadap karyawan PT Anugerah Abadi Bersama memberikan suatu kesimpulan bahwa disiplin dapat memberikan pengaruh yang signifikan serta positif kepada kinerja karyawan.

Setiap perusahaan selalu mempunyai budaya organisasi sebagai ciri khas suatu perusahaan yang belum tentu dimiliki oleh perusahaan lainnya, budaya organisasi ini banyak dipengaruhi oleh anggota organisasi tersebut serta lingkungan tempat berdirinya organisasi tersebut. Perilaku pimpinan perusahaan akan mendominasi budaya organisasi dengan mengejawantahkan kedalam kebijakan perusahaan yang dibuatnya baik tertulis ataupun tidak, begitu juga perilaku karyawan yang berasal dari berbagai latar belakang juga akan mempengaruhi budaya organisasi. Budaya organisasi tidak dapat dipisahkan dari lingkungan dalam perusahaan karena keragaman budaya di organisasi sebanding dengan jumlah orang yang ada di perusahaan tersebut, maka budaya organisasi memperoleh pengaruh dari budaya internal (Uha, 2018: 4). Budaya organisasi yang ada di CV Dwi Mandiri tidak terlepas dari peran pimpinan

perusahaan yang dalam hal ini sebagai pemilik perusahaan dengan tujuan agar karyawan melakukan adaptasi terhadap budaya organisasi CV Dwi Mandiri agar tujuan perusahaan dapat lebih mudah tercapai. Penelitian yang diadakan oleh Ilham (2018) terhadap dosen STIE Perbanas Surabaya memperlihatkan bahwa budaya organisasi mempengaruhi signifikan dan positif kinerja para dosen. Hal tersebut membuktikan bahwa betapa pentingnya budaya organisasi yang dianut suatu perusahaan apabila dikelola dengan benar, sehingga mampu menaikkan kinerja.

Perusahaan baik berskala kecil maupun besar pasti memerlukan seorang pemimpin dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan tersebut, dan setiap seorang peminanan memiliki gaya kepemimpinan yang tidak sama dalam memimpin suatu perusahaan dan untuk melihat apakah gaya kepemimpinan itu sukses dalam memimpin suatu perusahaan dapat diketahui dari perkembangan kinerja perusahaan yang dicapai, apabila ada penurunan kinerja perusahaan maka dapat dikatakan gaya kepemimpinan tersebut telah gagal dan begitu juga sebaliknya. Menurut Riinawati (2019: 153) gaya kepemimpinan merupakan suatu ciri yang dipergunakan seorang pimpinan dalam memberikan pengaruhnya kepada bawahannya agar tujuan organisasi dapat dengan mudah dicapai.” Pimpinan CV Dwi Mandiri dalam memimpin perusahaan lebih condong kepada gaya kepemimpinan partisipatif hal ini terlihat ketika terjadi suatu permasalahan maka karyawan diminta untuk berpartisipasi dalam menyelesaikan permasalahan tersebut dan pimpinan CV Dwi Mandiri untuk selalu mengingatkan agar setiap karyawan selalu loyal terhadap perusahaan sehingga dengan gaya kepemimpinan partisipatif ini diharapkan karyawan CV Dwi Mandiri mampu meningkatkan kinerjanya. Penelitian yang diadakan Sugiono, dkk (2020)

terhadap karyawan PT Sraya Dinamika Mandiri memberikan suatu kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi signifikan dan positif kinerja karyawan.

Salah satu yang menjadi perhatian seorang pimpinan adalah kinerja karyawan. Sebab dengan menambah kinerja pekerja, maka akan berdampak kepada peningkatan kinerja perusahaan dan diharapkan juga akan mampu meningkatkan kepuasan konsumen. Kinerja yang meningkat bukan hanya diperlukan perusahaan, namun juga dibutuhkan karyawan sebagai bukti prestasi kerjanya dengan harapan akan berdampak kepada tingkat kesejahteraan yang akan diperolehnya kelak. Menurut Abdullah (2018: 3) kinerja atau *performance* yakni hasil pekerjaan yang diselesaikan pekerjanya secara benar sejalan dengan pedoman, instruksi pimpinan, kompetensi serta kemampuan pekerja mengembangkan nalarnya ketika bekerja." Seorang pemimpin harus melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan untuk menganalisis kenaikan serta penurunan kinerja karyawan agar kinerja karyawan selalu mengalami peningkatan, ketika kinerja karyawan mengalami penurunan maka harus dilakukan sesuatu cara agar kinerja karyawan mengalami kenaikan dan begitu juga sebaliknya apabila kinerja mengalami kenaikan maka harus dilakukan suatu cara agar kenaikan kinerja tersebut dipertahankan. Untuk itulah harus diketahui variabel-variabel apa saja yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan tersebut, tetapi ada suatu permasalahan atau fenomena yaitu hingga saat ini tidak ditemukan penelitian membahas hal tersebut sehingga tidak diketahui variabel yang sanggup mempengaruhi kinerja karyawan. Dari permasalahan di atas, peneliti mempunyai ketertarikan melaksanakan penelitian berjudul

“Pengaruh Disiplin, Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan CV Dwi Mandiri di Surabaya.”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Inti dari permasalahan yang akan diamati oleh peneliti ditunjukkan dengan rumusan masalah, yaitu:

1. apakah disiplin, budaya organisasi serta gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Dwi Mandiri di Surabaya?
2. apakah disiplin secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Dwi Mandiri di Surabaya?
3. apakah budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Dwi Mandiri di Surabaya?
4. apakah gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Dwi Mandiri di Surabaya?
5. diantara disiplin, budaya organisasi serta gaya kepemimpinan, manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Dwi Mandiri di Surabaya?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ditegaskan oleh hal-hal yang diteliti pada penelitian ini, tujuan penelitian yaitu untuk:

1. mengkaji pengaruh disiplin, budaya organisasi serta gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan CV Dwi Mandiri Surabaya
2. mengkaji pengaruh disiplin secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Dwi Mandiri Surabaya
3. mengkaji pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan CV Dwi Mandiri Surabaya

4. mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan CV Dwi Mandiri Surabaya

5. mengetahui diantara disiplin, budaya organisasi serta gaya kepemimpinan yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Dwi Mandiri Surabaya.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian yaitu kegunaan dari hasil penelitian buat pihak-pihak yang berkaitan, yaitu:

a. aspek akademis

bagi seluruh akademisi STIE Mahardhika Surabaya yaitu para dosen, mahasiswa serta kepentingan perpustakaan bisa mengambil manfaat dari hasil dari penelitian ini

b. aspek pengembangan ilmu pengetahuan

untuk peneliti yang akan mengadakan penelitian dengan konsentrasi manajemen sumber daya manusia, terkait dengan variabel disiplin, budaya organisasi, serta gaya kepemimpinan bisa mengambil manfaat dari hasil penelitian ini

c. aspek praktis

bagi pimpinan serta karyawan CV Dwi Mandiri di Surabaya bisa mengambil manfaat dari hasil penelitian ini serta bagi perusahaan yang bergerak dibidang kontraktor perumahan/ bangunan yang tertarik untuk meningkatkan kinerja karyawannya.