

BAB I

PENDHULUAN

1.1 Latar belakang

Latar Belakang Masalah

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Pada berbagai bidang khususnya berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama di setiap kegiatan yang ada didalamnya. Menurut Schein dalam Mulyadi, (2015:6) organisasi adalah suatu koordinasi rasional kegiatan sejumlah orang untuk mencapai tujuan umum melalui pembagian pekerjaan dan fungsi lewat hirarki otoritas dan tanggung jawab. Karakteristik organisasi menurut *Schein* meliputi : memiliki struktur, tujuan, saling berhubungan satu bagian dengan bagian yang lain untuk mengkoordinasikan aktivitas didalamnya.

Dalam sebuah perusahaan, sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting. Perusahaan dituntut untuk mempunyai karyawan yang berpengetahuan dan berkecakupan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin, sehingga kinerja karyawan meningkat dan aktivitas manajemen dalam perusahaan tersebut berjalan dengan baik. Menurut Tika (2014:121) Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang

atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal yang sesuai dengan standard organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi tersebut. Kinerja karyawan yang tinggi tentunya berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas suatu perusahaan, agar perusahaan tetap bertahan dalam persaingan global. Organisasi yang baik adalah organisasi yang mampu meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya yang nantinya dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi tersebut.

Peningkatan kinerja karyawan berdampak pada kemajuan perusahaan untuk tetap bertahan dalam lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu tuntutan untuk meningkatkan kinerja karyawan menjadi sesuatu hal yang paling serius yang dihadapi oleh manajemen, karena untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya.

PT. Antar Surya Jaya Surabaya merupakan perusahaan yang bergerak dibidang percetakan. Perusahaan tersebut bermula didirikan pada tahun 1983 oleh sejumlah wartawan yang dipimpin oleh Ivans Harsono. Penelitian ini memfokuskan pada karyawan PT.Antar Surya Jaya Surabaya yang berlokasi di Jalan Rungkut Industri 3, no; 68 & 70 Sier Surabaya, karena disini pusat manajerial dilakukan. Persaingan jasa percetakan yang semakin tajam mengharapakan perubahan yang lebih baik terhadap kinerja perusahaan yang bergerak dibidang tersebut.

Setiap karyawan dituntut untuk bekerja secara efektif dan efisien serta bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Hal ini dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Kinerja karyawan PT. Antar Surya Jaya Surabaya dapat

diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua nantinya berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan.

Adapun faktor negatif yang mempengaruhi penurunan kinerja karyawan, yaitu menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya atau teman sekerja yang juga menurun semangat kerjanya serta tidak adanya contoh yang baik untuk dijadikan acuan dalam meningkatkan prestasi kerjanya. Semua itu merupakan sebab yang dapat menurunkan kinerja karyawan. Faktor-faktor yang dapat digunakan diantaranya adalah gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi.

Gaya kepemimpinan merupakan sikap perilaku seorang pemimpin berdasarkan norma pribadi sesuai nilai-nilai kepribadian yang dianutnya dalam praktek memimpin bawahan / pengikutnya agar mampu mempengaruhi pengikutnya.(Setiawan, 2016:89). Implikasi teori kepemimpinan terhadap karyawan perusahaan maksudnya adalah seberapa jauh pimpinan perusahaan mampu mentransformasi pendekatan teori-teori kepemimpinan sebagai pedoman dalam melakukan tugasnya. Sehingga pimpinan perusahaan memiliki kemampuan mempengaruhi dan memberikan motivasi kepada para karyawannya yang berdampak pada kinerja karyawan. Dengan gaya kepemimpinan yang tidak tepat, maka tujuan organisasi atau perusahaan dapat terganggu serta para karyawan dapat merasakan frustrasi, kebencian, kegelisahan, dan ketidakpuasan (Sutrisno, 2016:234).

Menurut Victor dalam Siagian, (2015:292) motivasi merupakan akibat dari suatu hasil yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya itu.

Gitosudarmo dalam Sutrisno, (2016:109), motivasi adalah suatu faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Pemberua motivasi kepada para karyawan merupakan kewajiban para pimpinan, agar para karyawan tersebut dapat lebih meningkatkan volume dan mutu pekerjaan yang menjadi tanggung jawab, Sutrisno (2016:147). Makin termotivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya, maka kinerjanya akan menurun.

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik perorangan maupun dalam kelompok. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen SDM yang terpenting karena semakin disiplin karyawan maka semakin baik prestasi kerja yang dicapainya.

Menurut Heidjrachman dan Husnan dalam Sinambela, (2016:334) menjelaskan bahwa disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap "perintah" dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada "perintah".

Sedangkan menurut Sinambela, (2016:335) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Penyesuaian diri dari tiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan-kekacauan. Demikian

juga kehidupan dalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Dengan kata lain, disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar terjadi bila tidak ada disiplin kerja. Menurut Kasmir (2016:193) karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

Budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan pada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait seperti diatas, Peter F. Druicker dalam Tika, (2014:4).

Sedangkan menurut Amnuai dalam Tika, (2014:4), mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah-masalah integrasi internal. Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan mempengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi. Demikian pula jika tidak mematuhi kebiasaan atau norma-norma maka akan menurunkan kinerja. Dengan demikian budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan, Kasmir (2016:191).

Bertolak dari permasalahan yang timbul di PT. Antar Surya Jaya Surabaya harus diupayakan agar semua itu dapat diatasi dengan baik, maka diperlukan upaya-upaya seperti membangkitkan motivasi yang positif sebagai

penyemangat masing-masing individu pegawai, peraturan dan sanksi yang tegas demi terciptanya disiplin yang tinggi, membangun budaya organisasi yang lebih baik dan inovatif serta faktor kepemimpinan yang dapat membimbing karyawan dengan baik dan menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif sangat perlu untuk dilakukan agar terciptanya kenyamanan dalam bekerja. Keadaan di ataslah yang melatarbelakangi penulis untuk melakukan penelitian yang selanjutnya. Judul yang diangkat dalam skripsi ini adalah “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PT. ANTAR SURYA JAYA SURABAYA”

1.2 Rumusan masalah penelitian

Manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Permasalahan pada perusahaan adalah tentang tinggi rendahnya kinerja karyawan, untuk suatu upaya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan permasalahan tersebut, diduga faktor gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan untuk penelitian sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Antar Surya Jaya Surabaya?
2. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Antar Surya Jaya Surabaya?
3. Bagaimana pengaruh variabel independen (gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi) yang paling dominan terhadap kinerja karyawan PT. Antar Surya Jaya Surabaya?

1.3 Tujuan penelitian

Maksud dan tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran dan bukti empiris mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan .

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan untuk bertujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Antar Surya Jaya Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Antar Surya Jaya Surabaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi yang paling dominan terhadap kinerja karyawan PT. Antar Surya Jaya Surabaya.

1.4 Manfaat penelitian

1. Bagi perusahaan.
 - a. Sebagai masukan untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. Antar Surya Jaya Surabaya.
 - b. Dapat membantu memecahkan masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan di PT. Antar Surya Jaya Surabaya.
 - c. Dapat mengetahui sejauh mana pengaruh antara gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja
 - d. dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Antar Surya Jaya Surabaya.

2. Bagi penulis
 - a. Untuk memenuhi syarat mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi pada program studi Manajemen.
 - b. Sebagai langkah penerapan ilmu pengetahuan yang diperoleh di bangku kuliah yang berupa teori-teori kedalam suatu kenyataan yang terjadi di lapangan, sehingga teori yang diperoleh dapat digunakan pada kondisi sesungguhnya.
 - c. Untuk menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis berkaitan dengan dampak atau pengaruh antara gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan
3. Bagi Lembaga STIE Mahardhika
 - a. Dapat dijadikan referensi bagi penulis lainnya yang melakukan penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
 - b. Memberikan masukan bagi pengembangan di jurusan manajemen (SDM) khususnya. Atau kajian bagi peneliti berikutnya untuk memperbaiki dan menyempurnakan kelemahan dalam penelitian ini.