

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Kegiatannya meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Menurut Schuler et al (dalam Sutrisno, 2014), salah satu tujuan dari adanya manajemen sumber daya manusia adalah untuk memperbaiki tingkat produktivitas, memperbaiki kualitas kehidupan kerja, dan meyakinkan organisasi bahwa telah memenuhi aspek-aspek legal.

Masalah internal perusahaan yang sering terjadi pada suatu perusahaan adalah mengenai masalah sumber daya manusia, potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin. Begitu juga untuk menghadapi persaingan saat ini, harus mampu memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Sumber Daya Manusia merupakan aspek yang krusial untuk menunjang produktivitas sebuah perusahaan agar mampu bertahan di dalam ketatnya persaingan saat ini. Oleh karena itu, sebuah perusahaan harus mampu mengelola Sumber Daya Manusiannya dengan. Perusahaan harus dapat memiliki sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang baik untuk memenuhi target perusahaan yang sudah ditetapkan. Kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan tersebut dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan bila kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan

perusahaan tersebut. Oleh karena itu, maka perusahaan harus dapat mengelola karyawan dengan baik agar kinerja karyawan dapat maksimal dan tidak ada konflik antar karyawan, serta tercapainya produktivitas kerja yang baik, untuk mencapai hal tersebut faktor disiplin kerja sangat penting di setiap perusahaan. Selain faktor disiplin kerja gaya kepemimpinan juga faktor yang sangat penting diperhatikan oleh setiap manajemen perusahaan, hal ini dikarenakan gaya kepemimpinan dan kedisiplinan akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan sehingga akan berpengaruh pula terhadap kinerja karyawan perusahaan.

Menurut Rivai (2011:825) bahwa: "Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya.

Disiplin juga sebagai proses latihan pada karyawan agar dapat mengembangkan kontrol diri dan agar dapat menjadi lebih efektif dalam bekerja. Dengan demikian tindakan pendisiplinan juga hendaknya mempunyai sasaran yang positif, bersifatnya mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan pegawai atau bawahan yang *indiscipliner* dengan maksud tindakan pendisiplinan untuk memperbaiki efektifitas dalam tugas dan pergaulan sehari-hari di masa yang datang bukan menghukum kegiatan masa lalu

Gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam perusahaan dapat mempengaruhi perkembangan perusahaan, karena sumber daya manusia dari pimpinan ini merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan faktor-faktor produksi yang terdapat dalam perusahaan. Pimpinan perusahaan selalu dituntut untuk meningkatkan kualitas

maupun keterampilannya dalam mengelola perusahaan yang dipimpinnya sehingga ia mampu mengantarkan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pimpinan menaruh perhatian yang besar dan keinginan yang kuat agar setiap orang mampu menjalin kerjasama dalam melaksanakan tugas-tugasnya masing-masing. Sedangkan tipe gaya kepemimpinan yang diterapkan termasuk kepemimpinan yang demokratis yaitu menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam setiap kelompok atau organisasi. Disamping itu juga komunikasi pimpinan kepada bawahan di perusahaan ini perlu diperhatikan didalam meningkatkan Kinerja karyawan.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (Bangun, 2012:231). Untuk mengetahui apakah karyawan sudah melakukankinerjanya dengan baik maka perlu adanya penilaian kinerja secara berkala. Hasil penilaian kinerja dapat menunjukkan apakah sumber daya manusia telah memenuhi tuntutan yang dikehendaki perusahaan, baik dilihat dari sisi kualitas maupun kuantitas.

Karyawan yang bekerja dalam suatu pekerjaan adalah individu-individu yang di harapkan selalu berperan serta dalam mensukseskan tujuan perusahaan, sehingga dapat dikatakan bahwa efektivitas dan efisiensi perusahaan tergantung pada kualitas sumber daya manusia itu sendiri (Rivai, 2010:547). Di samping itu karyawan juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin di penuhi. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dipandang sebagai pendorong atau penggerak bagi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan agar berjaladengan optimal.

Apabila Gaya kepemimpinan atasan telah sesuai dengan apa yang diinginkan oleh karyawan, maka kepuasan kerja akan dicapai, sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan dimasa yang akan datang.

Menurut Wibowo (2015:131) kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja. kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya. Penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada karyawan yang tidak puas, yang tidak menyukai situasi kerjanya.

PT. Hair Star Indonesia Sidoarjo merupakan perusahaan nasional yang telah melakukan penjualan ekspor hasil produksi ke berbagai negara yang mempunyai banyak karyawan, sehingga tidak terlepas dari masalah sumber daya manusia, dimana masih terdapat karyawan yang memiliki kinerja yang kurang baik dan tidak dapat meningkatkan kinerjanya dari waktu ke waktu. Meskipun Gaya Kepemimpinan manajemen perusahaan telah dilakukan beberapa kali perombakan.

Berdasarkan uraian di atas maka judul penelitian yang akan dibahas adalah **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada PT. Hair Star Indonesia Sidoarjo Sidoarjo.**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Beberapa rumusan masalah yang akan menjadi pokok pembahasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Hair Star Indonesia Sidoarjo Sidoarjo ?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Hair Star Indonesia Sidoarjo Sidoarjo ?

3. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hair Star Indonesia Sidoarjo Sidoarjo ?
4. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hair Star Indonesia Sidoarjo Sidoarjo ?
5. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hair Star Indonesia Sidoarjo Sidoarjo ?
6. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening* pada PT. Hair Star Indonesia Sidoarjo Sidoarjo ?
7. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening* pada PT. Hair Star Indonesia Sidoarjo Sidoarjo ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada rumusan masalah di atas, maka beberapa tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Hair Star Indonesia Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Hair Star Indonesia Sidoarjo.
3. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hair Star Indonesia Sidoarjo.
4. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hair Star Indonesia Sidoarjo.
5. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hair Star Indonesia Sidoarjo.

6. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening* pada PT. Hair Star Indonesia Sidoarjo.
7. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening* pada PT. Hair Star Indonesia Sidoarjo.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini yang paling utama adalah untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar sarjana (S1) program studi manajemen di STIE Mahardhika Surabaya. Selain itu beberapa manfaat bagi beberapa aspek sebagai berikut :

##### **1. Aspek Akademis**

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pihak akademis yaitu sebagai bahan tambahan referensi penelitian terdahulu dan sebagai bahan tambahan koleksi penelitian di perpustakaan STIE Mahardhika Surabaya.

##### **2. Aspek Perkembangan Ilmu Pengetahuan**

Bagi perkembangan ilmu pengetahuan penelitian ini dapat digunakan sebagai sarana untuk memperdalam pengetahuan mengenai manajemen Sumber Daya Manusia yang telah diperoleh selama mengikuti perkuliahan.

##### **3. Aspek Praktis**

Bagi pihak praktisi khususnya manajemen perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan manajemen perusahaan dalam mengambil keputusan strategis berkaitan dengan masalah sumber daya manusia.