

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Seiring era globalisasi dimana perkembangan perusahaan di dunia sangat pesat, sehingga menimbulkan persaingan antar perusahaan sejenis yang sangat ketat. Dengan perusahaan dihadapkan dengan adanya masalah produktifitas yang tinggi, sehingga dapat memenuhi permintaan konsumennya. Hal ini terbentur dengan adanya sumber daya manusia, maka sekarang tenaga kerja sangat berperan dalam menentukan tercapainya tujuan perusahaan. Pada umumnya tujuan perusahaan adalah memperoleh laba serta adanya kontinuitas kelancaran dalam menjalankan usahanya. Dalam kaitan untuk mencapai tujuan tersebut, maka dibutuhkan adanya tenaga kerja profesional serta semangat kerja yang tinggi, untuk mencapai target produksi yang ditentukan.

Mengingat peranan manusia dalam organisasi sangat penting maka perlu adanya kerja sama yang baik dalam melaksanakan suatu tujuan perusahaan. Berapapun baiknya rencana yang dibuat oleh manajer, tanpa didukung oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, maka tujuan yang hendak dicapai tidak akan tercapai. Seorang karyawan mungkin menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan baik mungkin pula tidak. Kalau bawahan telah menjalankan tugas yang diberikan kepadanya dengan baik, ini adalah yang kita inginkan. Tetapi kalau tugas yang dibebankan tidak terlaksanakan dengan baik, maka kita perlu mengetahui sebab-sebabnya. Mungkin ia memang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan, tetapi mungkin juga ia tidak mempunyai dorongan (motivasi) untuk bekerja dengan baik.

Agar karyawan mau bekerja giat dan dengan semangat kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan maka diperlukan sesuatu yang dapat memotivasi para karyawan, yaitu salah satunya dengan

memperhatikan upah yang sesuai dengan keinginan karyawan. Apabila upah karyawan ini diabaikan oleh perusahaan maka akan menimbulkan berbagai masalah bagi perusahaan, membuat para karyawan malas bekerja, melakukan pemogokan-pemogokan, atau mungkin melakukan usaha-usaha untuk pindah ke perusahaan lain yang lebih menjamin kesejahteraan mereka. Tetapi sebaliknya apabila perusahaan mempunyai upah dan kesejahteraan karyawan yang direncanakan dengan baik dan diterima baik oleh karyawan tersebut dianggap merupakan salah satu faktor yang dapat memotivasi mereka untuk dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan.

Dengan adanya hal tersebut maka produktivitas tenaga kerja sangat diperlukan, karena produktivitas dan keterampilan seseorang berkembang melalui dan dalam pekerjaan. Rendahnya produktivitas dan keterampilan seseorang, sering diakibatkan oleh kesalahan menempatkan dalam pekerjaan yang tiada usai dengan pendidikan dan ketrampilan.

Masalah produktivitas ini hampir dialami oleh semua perusahaan besar, maupun yang tergolong sedang berkembang. Agar produktivitas yang dihasilkan meningkat maka perusahaan dapat melakukan dengan cara melakukan pemberian upah yang banyak serta upah yang memotivasi karyawan, serta disiplin karyawan harus ditingkatkan. Dengan adanya peningkatan produktivitas tentunya akan mendapat manfaat yang besar seperti keuntungan yang diperoleh oleh perusahaan.

Latar belakang permasalahan penelitian ini adalah bahwa peningkatan produktivitas dari suatu perusahaan merupakan salah satu tujuan utama. Untuk mencapai keberhasilan dari peningkatkan produktivitas ini diperlukan beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya. Karena keterbatasan waktu, maka penulis di sini hanya akan membahas pengaruhnya sesuai upah karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan. Untuk dapat mendukung kelancaran jalannya

produk dalam perusahaan diperlukan pula karyawan yang kemampuannya baik dan sesuai dengan kondisi pekerjaannya, agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik, karena kemampuan atau kecakapan yang dimiliki oleh seorang karyawan sangat erat sekali pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan

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.

Adapun aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia ini terdiri dari perencanaan sumber daya manusia, pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemberhentian. Hal ini ditujukan agar perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia yang baik secara efektif dan efisien.

Perusahaan merupakan sebuah organisasi yang bergerak dalam bidang bisnis baik jasa maupun barang, dimana organisasi ini berorientasi pada keuntungan yang diperoleh. Semakin berkembang suatu perusahaan maka keuntungan yang diperoleh semakin besar. Sehingga peran sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan sangat penting yang dalam hal ini disebut dengan karyawan (tenaga kerja atau pegawai). Kinerja yang dihasilkan karyawan menentukan perkembangan suatu perusahaan. Untuk itulah kinerja dari setiap individu sangat dibutuhkan dalam pengembangan perusahaan.

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah. Karyawan merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan kurang memiliki informasi yang jelas apakah pekerjaan mereka memiliki dampak positif terhadap para penerima manfaatnya yaitu individu atau kelompok yang dilayani organisasi

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing – masing.

Sumber daya manusia berperan dalam mengolah dan memanfaatkan sumber daya dan material sehingga menjadi produk. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja, perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang bisa memberi sumbangan terhadap produktivitas merupakan masalah mendasar dari berbagai konsep manajemen dan kepemimpinan.

Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standart atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi. Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan permasalahan yang ada, penulis tertarik menganalisis permasalahannya dan mengambil judul skripsi ini menjadi "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin terhadap kinerja karyawan Pada PT Federal International Finance (FIFGROUP) Di Cabang Jl. Rajawali No. 68 A-B Surabaya?"

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin, berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Federal International Finance (FIFGROUP) Di Cabang Jl. Rajawali No. 68 A-B Surabaya?
2. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin, berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Federal International Finance (FIFGROUP) Di Cabang Jl. Rajawali No. 68 A-B Surabaya?
3. Manakah diantara gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT Federal

International Finance (FIFGROUP) Di Cabang Jl. Rajawali No. 68 A-B Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian menegaskan hal-hal yang ingin diteliti dalam kalimat pernyataan. Pada dasarnya tujuan penelitian sama seperti rumusan masalah, namun jika rumusan masalah ditulis dalam kalimat pertanyaan, tujuan penelitian ditulis dalam kalimat pernyataan. Berdasarkan permasalahan diatas, tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin, secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Federal International Finance (FIFGROUP) Di Cabang Jl. Rajawali No. 68 A-B Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin, secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Federal International Finance (FIFGROUP) Di Cabang Jl. Rajawali No. 68 A-B Surabaya.
3. Untuk mengetahui mana diantara gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT Federal International Finance (FIFGROUP) Di Cabang Jl. Rajawali No. 68 A-B Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari penelitian dapat dilihat dari dua sudut pandang sebagai berikut :

A. Bagi Akademis

Diharapkan dengan penelitian ini dapat menambah wawasan keilmuan pada perpustakaan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya dan diharapkan dapat digunakan sebagai referensi pada penelitian yang akan dilakukan dimasa yang akan datang.

B. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Diharapkan dapat menambah wawasan serta pengetahuan khususnya tentang kinerja karyawan dengan berbagai aspek dan selanjutnya dapat turut serta mengembangkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM).

C. Aspek Praktis

Diharapkan dengan penelitian ini dapat berguna bagi PT Federal International Finance (FIFGROUP) Di Cabang Jl. Rajawali No. 68 A-B Surabaya, sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam penyusunan pengambilan kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai atau kualitas sumber daya manusia dengan melihat dari faktor gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin.