

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Organisasi didalam suatu perusahaan atau instansi sangat penting karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan perusahaan. Organisasi memudahkan pimpinan dalam meningkatkan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Melihat besarnya pengaruh sumber daya manusia bagi perusahaan, manusia yang ada dalam organisasi mempunyai peranan penting untuk menentukan tercapai atau tidaknya suatu perusahaan dalam menjalankan kegiatan usaha guna mencapai tujuan yang ditentukan oleh perusahaan (Siagian,2001 : 25).

Berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau instansi tidak hanya menggunakan fasilitas serta peralatan yang lengkap, melainkan lebih kepada kemampuan tenaga kerja tersebut. Dengan demikian kemampuan tenaga kerja yang berkualitas sangat diperlukan oleh perusahaan guna menghasilkan hasil pekerjaan yang baik yang sesuai dengan kebutuhan dalam mencapai tujuan – tujuan perusahaan.

Pada dasarnya tercapainya tujuan perusahaan tidak terlepas dari hasil kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2007:67), kinerja pegawai merupakan hasil pekerjaan yang seberapa baik serta seberapa banyak yang dihasilkan oleh setiap pegawai didalam menjalan kantugas sesuai dengan kewajiban yang dibebankan oleh perusahaan. Penilaian capaian kerja pegawai penting dilakukan oleh perusahaan agar dapat mengetahui kemampuan setiap karyawan, dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu atau masih membutuhkan waktu dari jadwal waktu yang ditentukan, juga untuk melihat hasil kerja sudah sesuai atau belum dengan yang diinginkan oleh perusahaan.

Penilaian kinerja karyawan bisa dilakukan dengan kerja yang baik, tidak baik dan biasa saja. Setiap pekerjaan karyawan bisa diukur melalui seberapa baik dan seberapa besar yang dihasilkan dari pekerjaannya, absensi karyawan,

ketepatan menyelesaikan pekerjaan dan kerja sama antar karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Wibowo, 2007 ; Abdullah, 2014).

Salah satu yang dapat berkaitan dengan baik buruknya hasil kerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Menurut Kartono (2011:57) kepemimpinan adalah seni mengajak orang lain dalam hal kerjasama yang didasari dengan kemampuan untuk diarahkan guna mencapai tujuan yang diharapkan suatu organisasi. Pada wawancara yang dilakukan dengan karyawan Perusahaan Umum Daerah Madiun Umbul Square bagian wahana, pimpinan sudah baik dalam mengelola perusahaan, dengan memberikan berbagai macam wisata yang menarik untuk para pengunjung agar pengunjung tetap tertarik untuk mengunjungi tempat wisata ini. (Wawancara dengan HRD, 2020)

Hubungan komunikasi antara pimpinan dengan karyawan juga sudah terjalin dengan baik. Hal ini terlihat pimpinan mau mendengarkan masukan saran – saran dari karyawan dan memberikan solusi ketika ada permasalahan didalam perusahaan. Selain itu pimpinan juga memberikan pelatihan kepada karyawan, agar karyawan mampu mengembangkan kemampuan guna menunjang pekerjaannya serta tercapainya tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan. (Wawancara dengan HRD, 2020)

Kekurang harmonisan antara pemimpin dan karyawan dapat menjadi pemicu hasil kerja karyawan kurang memuaskan. Di dalam menjalankan aktivitas perusahaan peranan seorang pemimpin dapat mempengaruhi perilaku setiap karyawannya. Hal ini diperkuat dengan temuan hasil dari penelitian Roring (2017), menyebutkan kepemimpinan punya pengaruh yang baik atau signifikan terhadap hasil kerja karyawan. Seorang pemimpin harus bisa mengetahui berapa jumlah kebutuhan karyawan agar dapat meminimalisir bila terjadi permasalahan kepegawaian di perusahaan tersebut.

Pimpinan Perusahaan juga telah memberikan dorongan dan motivasi terhadap bawahannya, agar bawahannya tergerak untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Sedarmayanti (2001:51) , hal ini menyebutkan motivasi sebagai

suatu daya pendorong (*driving force*) suatu penggerak yang membuat seseorang melakukan sesuatu. Setiap karyawan diberi kesempatan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, dengan harapan ketika dalam penilaian kinerja apabila karyawan masuk kedalam karyawan berprestasi maka akan diberikan apresiasi seperti kenaikan pangkat atau jabatan. Selain itu setiap karyawan juga diberikan jaminan kesehatan ketika sewaktu – waktu terdapat kejadian yang tak diharapkan maka perusahaan akan bertanggung jawab.

Hubungan komunikasi yang sudah terjalin pimpinan dengan karyawan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih lagi. Hasil penelitian Setiawan (2013), menyebutkan motivasi ada pengaruh yang baik dan signifikan terhadap hasil kerja karyawan.

Disiplin kerja yaitu pemahaman seseorang dalam menjalani aturan dan norma sosial yang diterapkan suatu organisasi. Disiplin yang baik bisa membangkitkan semangat kerja dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2009:193). Secara umum di Perusahaan Umum Daerah Madiun Umbul Square karyawan telah melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya. Karyawan telah disiplin dalam masuk jam kerja sesuai waktu yang ditentukan. Jam kerja karyawan dibagi mulai pukul 07.30- 15.00 untuk shif 1 sedangkan pukul 15.00 – 22.00 untuk shif 2 Dalam kesehariannya setiap karyawan telah memakai seragam yang telah ditentukan perusahaan.

Kedisiplinan karyawan juga dapat dilihat dari absensi karyawan dimana mereka tidak adanya alasan tidak masuk kerja, karyawan akan meminta izin kepada pimpinan terlebih dahulu ketika ada kepentingan yang mendesak. Tetapi proses izin pada saat jam kerja menjadi kendala bagi karyawan, karyawan diharuskan mengisi formulir yang ditanda tangani oleh Personalia dan kepala sub divisi. Selain itu ketika karyawan dalam 1 bulan terlambat absen selama 5 kali akan diingatkan secara lisan dan apabila selama 3 bulan karyawan tidak ada perubahan maka akan diberi surat peringatan. Perusahaan melakukan kedisiplinan diharapkan karyawan dapat menghasilkan kinerja sesuai standar perusahaan. Hal

ini ditegaskan dari temuan penelitian dari Iga, Djamhur dan Muhammad (2014), menyebutkan disiplin kerja mempengaruhi baik terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan dari pemikiran diatas bahwa kinerja karyawan harus diusahakan agar tetap baik dan tidak mengalami penurunan kinerja, maka diperlukan usaha untuk memotivasi kerja yang baik, meningkatkan disiplin kerja serta faktor kepemimpinan yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik sangat perlu untuk dilakukan. Maka peneliti terdorong untuk meneliti dengan judul “ Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Umbul Square Madiun”

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, peneliti dapat merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. Apakah variabel kepemimpinan berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan Umbul Square Madiun ?
- b. Apakah variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan Umbul Square Madiun ?
- c. Apakah variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan Umbul Square Madiun ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan didalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Menganalisis signifikansi pengaruh positif variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Umbul Square Madiun.
- b. Menganalisis signifikansi pengaruh positif variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Umbul Square Madiun
- c. Menganalisis signifikansi pengaruh positif variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Umbul Square Madiun

1.4. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut :

a. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi yang berharga bagi pihak Perusahaan mengenai kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja agar didalam pengelolaannya menjadi lebih baik.

b. Bagi Akademisi

Penelitian ini kiranya dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya terutama yang berkaitan langsung dengan manajemen sumber daya manusia khususnya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Perusahaan.

c. Bagi Penulis

Hasil Penelitian ini dapat menambah wawasan, pengalaman dan pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia dilingkungan perusahaan. Selain itu penelitian ini juga sarana untuk mengembangkan dan menerapkan ilmu mnajemen sumber daya manusia.

1.5. Sistematika Penulisan Skripsi

BAB 1 PENDAHULUAN

Terdiri dari Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Terdiri dari Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis, Kerangka Konseptual atau Model Penelitian.

BAB 3 METODE PENELITIAN

Terdiri dari Desain Penelitian, Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel, Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel, Lokasi dan Waktu Penelitian, dan Prosedur Pengumpulan Data, Teknik Analisa Data.

BAB 4 ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab analisis dan pembahasan berisi mengenai gambaran umum objek penelitian, deskripsi data, hasil penelitian dan pembahasan.

BAB 5 KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

Bab kesimpulan, keterbatasan, dan saran berisi mengenai simpulan penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran.