

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berkecakupan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Menurut Syamsuddinnor (2014), Sumber Daya Manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi. Salah satu contoh pentingnya kontribusi sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan bisa dilihat dari proses produksi. Dimana ketika perusahaan tersebut sudah memiliki financial yang kuat, bahan baku yang terpenuhi, dan teknologi terbaru namun tidak adanya sumber daya manusia yang baik, maka proses produksi tidak akan berjalan dengan lancar.

Menurut Hasibuan (2014) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Berdasarkan pendapat di atas, bisa disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari pelaksanaan tugas yang dikerjakan oleh karyawan yang ditetapkan sesuai standart dan target perusahaan. Pekerja yang baik akan

membuat kinerja karyawan baik, dan untuk membuat pekerja baik dalam bekerja salah satu hal yang harus diperhatikan adalah gaya kepemimpinan. Karena meskipun karyawan skill nya baik, namun jika pemimpinnya tidak adil, maka pekerja akan malas bekerja dan tidak akan berusaha menampilkan hasil kerja yang maksimal.

Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya (Syamsuddinnor, 2014).

Gaya kepemimpinan menurut Thoha (2011) mengemukakan bahwa : “Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Menurut Rivai (2014) ada tiga macam Gaya Kepemimpinan yang mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai, yaitu Gaya Kepemimpinan Otokratik, Kepemimpinan Demokratik, gaya kepemimpinan bebas. Dalam hal ini Gaya Kepemimpinan yang tepat akan membuat karyawan lebih menghargai dan menerima setiap keputusan yang diberikan oleh pimpinan. Menurut Sutikno (2014), “Gaya kepemimpinan otokratik ini menganggap bahwa kepemimpinan adalah hak pribadinya (pemimpin), sehingga ia tidak perlu berkonsultasi dengan orang lain dan tidak boleh ada orang lain yang turut campur.

Dari pengertian gaya kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa

gaya kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya dalam mencapai tujuan perusahaan.

Penerapan gaya kepemimpinan yang kurang tepat akan membuat karyawan tidak nyaman bekerja, cenderung malas dan enggan untuk mematuhi setiap peraturan, sehingga tingkat kedisiplinan karyawan akan menurun. Menurunnya tingkat disiplin karyawan akan membuat hasil pekerjaan tidak maksimal sehingga berdampak pada kinerja karyawan.

PT. Spirit Be Blessing Community adalah perusahaan yang menjual alat elektronik baru yang berada di kota Jombang. Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang jasa jual beli alat elektronik, pimpinan sangat memperhatikan kinerja karyawan agar selalu baik dan memenuhi target yang ditentukan oleh perusahaan terutama karyawan dibagian operasional, karena salah satu bagian yang langsung berhubungan dengan pelanggan adalah karyawan operasional, sehingga pelayanan harus maksimal dan memuaskan bagi pelanggan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan, karyawan merasakan para pemimpin yang tidak melibatkan bawahannya dalam setiap rencana kerja, cara kerja dan perubahan rencana kerja, sehingga membuat karyawan malas dan tidak bersemangat. Dimana bawahan takut untuk bertanya tentang pekerjaan ataupun untuk meminta saran dan arahan kepada atasan. Jika karyawan melakukan komunikasi dengan atasan, maka atasan hanya akan menanyakan pekerjaan yang karyawan kerjakan sudah tuntas atau belum. Lalu salah satu karyawan pada bagian operasional menambahkan

“tekanan yang diberikan oleh pimpinan itu sangat besar, kami merasa tertekan dan kurang nyaman”. Melihat dari hasil wawancara tersebut peneliti bisa melihat fenomena yang terjadi dalam organisasi tentang gaya kepemimpinan pimpinannya, dimana karyawan merasa tertekan dengan jumlah pekerjaan yang ditargetkan akan tetapi setiap saat selalu ditanyakan tentang pekerjaan tersebut. Hal itu membuat karyawan melakukan pekerjaan dengan terburu-buru yang terkadang tidak menghasilkan suatu pekerjaan seperti yang telah diarahkan.

Data yang didapat dari Hasil wawancara juga sama dengan data yang saya dapat dari data penilaian kinerja karyawan pada PT Spirit Be Blessing Community pada bulan Januari sampai Mei tahun 2021, dengan rata-rata penilaian kinerjanya menurun, berikut data penilaian kinerja.

**Tabel 1.1**  
**Data kinerja bagian operasional**  
**PT. Spirit Be Blessing Community bulan Januari - Mei 2021**

Bulan	Banyaknya Pengiriman
Januari	258
Februari	253
Maret	246
April	237
Mei	220

*Sumber: Data kinerja karyawan PT. Spirit Be Blessing Community bulan Januari-Mei 2021.*

Berdasarkan tabel diatas, kinerja karyawan bagian operasional di PT. Spirit Be Blessing Community (SBC) selama 5 bulan terakhir

mengalami penurunan kinerja. Terbukti dengan hasil pencapaian pengiriman yang rendah pada bulan Mei dengan 220 pengiriman. Penyebab dari rendahnya pengiriman dikarenakan kualitas pelayanan dan dari sisi ketepatan waktu yang diberikan kurang baik dibandingkan dengan bulan-bulan sebelumnya.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Diantaranya faktor internal antara lain: kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan motivasi karyawan. Faktor eksternal meliputi: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut. Faktor-faktor tersebut hendaknya perlu diperhatikan oleh pimpinan agar kinerja karyawan semakin meningkat.

Hasibuan (2014), mengatakan bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sedangkan Singodimejo (2002), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan, peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan dan ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Berikut data absensi karyawan operasional pada bulan Januari – Mei 2021

**Tabel 1.2**  
**Tingkat Absensi Karyawan Bagian Operasional PT Spirit Be Blessing**  
**Community Tahun 2021**

Bulan	Karyawan (Orang)	Hari Kerja (Hari)	Hari Kerja Seterusnya (Orang)	Absensi (Hari)	Hari Masuk (Hari)	(%)
(1)	(2)	(3)	(4)=(2)x(3)	(5)	(6)=(4-5)	(7)=(5:4)x100
Januari	32	26	832	32	800	3,84
Februari	32	25	800	31	769	3,87
Maret	32	27	864	32	832	3,70
April	32	25	800	31	769	3,87
Mei	32	24	768	29	739	3,77
Jumlah		127	4.064	158	3.906	19,44
Rata-rata		23,4	812,8	31,6	781,2	3,88

*Sumber : PT. Spirit Be Blessing Community Tahun 2021*

Menurut data pada tabel 1.1 diatas, menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan bagian operasional PT. SBC masih fluktuatif (naik turun).

Selain itu berdasarkan fenomena yang terjadi dilapangan, maka peneliti berpendapat bahwa disiplin kerja adalah sikap seseorang dalam mentaati peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan yang bilamana peraturan dan ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk meneliti lebih dalam tentang kinerja karyawan, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan otokratik pada karyawan PT. Spirit Be Blessing Community Ngoro-Jombang

dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”**

## **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan terkait penelitian ini, diantaranya:

1. Apakah gaya kepemimpinan otokratik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dibuat, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratik terhadap Kinerja karyawan PT. Spirit Be Blessing Community.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Spirit Be Blessing Community.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis dan praktis, diantaranya:

### **1. Teoritis**

- a. Bagi perusahaan, diharapkan bisa memberikan informasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan kompensasi, kepemimpinan, dan

disiplin kerja.

- b. Bagi pihak akademik, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kepustakaan dan menyajikan informasi mengenai kompensasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

## **2. Praktis**

- a. Bagi penulis, diharapkan mampu menambah pengetahuan dan kesiapan penulis bila nantinya terjun ke dunia kerja dan memperluas pengetahuan terutama yang berhubungan antara kompensasi, kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja pegawai.
- b. Bagi pihak luar, penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam melaksanakan penelitian selanjutnya.

### **1.5. BATASAN MASALAH**

Penelitian ini dibatasi hanya untuk karyawan bagian operasional dan bukan keseluruhan karyawan. Karena penelitian ini untuk mengetahui dugaan kinerja karyawan bagian operasional yang mengalami penurunan.