BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan peranan yang sangat penting dalam perusahaan. Sumber daya manusia adalah satu kesatuan yang menggerakkan sistem organisasi lainnya dalam kerja organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat strategis dan fundamental dalam organisasi. Peranan sumber daya manusia akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan (Husaini, 2017).

Sumber daya manusia perlu dikelola sedemikian rupa untuk peningkatan baik itu produksi, kualitas atau layanan dalam perusahaan. Dalam konteks ini, perusahaan perlu melakukan manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya, merupakan langkah-langkah perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik individu maupun organisasional (Hasibuan, 2017). Untuk itu diperlukan adanya suatu manajemen yang baik untuk mengatur orang tersebut secara efektif dan efisien, agar tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat terwujud. Di samping itu sumber daya manusia juga dapat menciptakan efektivitas dan produktivitas perusahaan. Melalui sumber daya manusia yang efektif ini mengharuskan pimpinan untuk dapat menemukan cara terbaik dalam mendayagunakan karyawan yang ada dalam lingkungan

perusahaannya agar tujuan- tujuan yang diinginkan dapat tercapai (Hasibuan, 2017).

Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting bagi keberlangsungan suatu perusahaan. Maka tidak heran ketika perusahaan amat bergantung kepada sumber daya manusia. Kerja-kerja di suatu usaha memerlukan kontribusi nyata dari karyawan. Pengembangan sumber daya manusia perlu dipikirkan dan dilaksanakan oleh perusahaan jika menghendaki peningkatan kualitas, efektifitas dan efisiensi kerja. Pengembangan sumber daya manusia juga tidak lepas dari sistem yang dijalankan suatu perusahaan. Sistem tersebut termasuk bagaimana peran pemimpin dari suatu organisasi perusahaan. Bagaimana motivasi yang dimiliki oleh para karyawan dan anggota organisasi dalam suatu perusahaan.

Selain itu faktor lainnya yang juga tak kalah penting adalah gaya kepemimpinan. Pemimpin harus mampu memberikan wawasan, membangkitkan kebanggaan, serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan dari bawahannya. Inti kesuksesan suatu organisasi pada dasarnya terletak pada pemimpinnya. Fungsi kepemimpinan dalam organisasi merupakan elemen yang sangat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia (Marissa, 2015). Selain memberikan pengarahan, juga memberikan motivasi dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Untuk mengembangkan kemajuan dan perkembangan kinerja karyawan, sangat tergantung kepada sumber daya manusia sebagai pengelola langsung. Oleh sebab itu, gaya kepemimpinan mempunyai peran besar dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Selanjutnya faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja karyawan. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Kurniasari, 2018)

Selanjutnya faktor lain yaitu kesiplinan kerja. Menurut Hasibuan (2017), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, seseorang akan mematuhi dan mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Standar kedisiplinan menentukan keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun kelompok dalam suatu organisasi tertentu. Hal tersebut sangat tergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi tersebut.

Dalam organisasi pemimpin harus dapat melibatkan diri dalam komunikasi dua arah, hingga berdampak pada aspirasi pegawai. Pemimpin juga harus memberikan dukungan dan dorongan kepada pegawai, serta memudahkan pegawai berinteraksi dan melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Dampak dari manajemen sumber daya manusia, seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan juga kedisiplinan kerja perlu untuk diterapkan dalam berbagai perusahaan, dan tidak menutup kemungkinan juga pada perusahaan perdagangan (Kurniawan, 2019). Store Vivo adalah salah satu perusahaan yang menerapkan dan memperhitungkan kualitas sumber daya manusia yang menjadi karyawan di semua *store*-nya. Perusahaan *smartphone* global Vivo Smartphone terus menunjukkan komitmennya untuk menjadi perusahaan *smartphone* terdepan dalam pemasaran dan inovasi. Perusahaan ini memiliki ribuan gerai yang tersebar di seluruh Indonesia dan di beberapa kota kecil termasuk kabupaten Ponorogo.

Di Ponorogo terdapat beberapa *Store* Vivo antara lain di toko Samijaya Elektronik, Sabar Jaya, dan Maju Hardware Ponorogo. Berbeda dengan beberapa toko yang menjual produk Vivo lainnya, ketiga toko yang telah disebut di atas memiliki karyawan resmi yang direkrut oleh Vivo Ponorogo. Artinya ketiga toko tersebut dijadikan sebagai tempat bertugasnya karyawan Vivo Ponorogo. Ada 31 karyawan Vivo Ponorogo yang ditugaskan pada ketiga toko

tersebut. Ada dua pola pengelolaan karyawan dalam perusahaan Vivo. *Pertama,* karyawan direkrut oleh Toko handphone sendiri kemudian ditempatkan untuk menjualkan salah satu produk merk smartphone. Karyawan dengan kriteria demikian akan mendapatkan gaji, tunjangan dan bonus dari toko. Sementara pola *kedua,* yakni karyawan direkrut oleh perusahaan dan ditugaskan di toko yang menjual produk merk perusahaan. Kriteria karyawan seperti ini akan mendapatkan gaji, tunjangan dan bonus dari perusahaan, sementara toko tidak memberikan apapun. Di Vivo Ponorogo yang penulis teliti ini adalah pola pengelolaan karyawan dengan model kedua.

Kepemimpinan perusahaan Vivo di Ponorogo dipegang oleh satu orang supervisor, di mana supervisor itu berada di bawah satu manajer area karesidenan Madiun. Artinya kepemimpinan tertinggi Vivo di Ponorogo adalah pada kendali seorang supervisor tersebut. Sebagai perusahaan yang bergerak pada sektor penjualan smartphone, maka Vivo selalu menuntut karyawan untuk meningkatkan kinerja. Hal ini dimaksudkan untuk mendongkrak penjualan setiap produk smartphone. Peningkatan kinerja ini tentunya juga dipengaruhi oleh bagaimana gaya kepemimpinan dari supervisor sebagai penanggung jawab di Ponorogo. Supervisor memiliki gaya kepemimpinan yang demokratis, pemimpin selalu memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mampu meningkatkan penjualan dengan upaya yang kreatif. Di sana pemimpin tidak bertindak otoriter dalam setiap pengambilan keputusan. Artinya karyawan selalu diberi kesempatan untuk berdiskusi dalam meningkatkan penjualan produk-produk Vivo. Atas dasar gaya kepemimpinan ini, karyawan dapat berusaha

dengan sungguh-sungguh dalam bekerja, melakukan promosi, pelayanan hingga menerima komplain dari para pelanggan.

Dalam kaitannya peningkatan kinerja, Vivo smartphone di Ponorogo juga seringkali mengadakan kegiatan yang mampu mendorong motivasi karyawan. Dalam lingkup kecil, supervisor selalu memberikan *briefing* sebelum aktifitas bekerja dimulai. Hal ini dimaksudkan untuk memompa semangat karyawan dalam melaksanakan aktifitas marketingnya. Evaluasi atas pekerjaan hari sebelumnya diberikan di awal dan dilanjutkan pemberian gambaran-gambaran pekerjaan yang akan dilakukan. Pemberian motivasi ini tidak hanya dilakukan saat aktifitas *briefing*, namun Vivo Ponorogo juga mengagendakan kegiatan gathering atau *refreshment* bagi karyawan untuk mendorong motivasi bekerja. Tidak lupa motivasi lain dalam bentuk jenjang karir dan penghargaan atau bonus jika berhasil menjualkan produk sesuai target. Bentuk motivasi ini dilakukan untuk mendorong kinerja para karyawan Vivo di Ponorogo.

Meskipun tuntutan kerja di Vivo cukup berat, yakni harus menjualkan produk sesuai target, akan tetapi para karyawan merasa cukup menikmati. Demikian juga dalam hal kedisiplinan dalam bekerja, mereka selalu menunjukan sikap dengan baik. Datang ke toko tetap waktu dan pulang sesuai jam pulang. Hal ini dilakukan oleh para karyawan dengan penuh kesadaran akan pekerjaan. Meskipun demikian, Vivo di Ponorogo juga membuat aturan yang tegas kepada karyawan yang tidak disiplin.

Berdasarkan uraian di atas dan melihat pentingnya kedisiplinan kerja, gaya kepemimpinan, dan juga motivasi kerja yang diberikan oleh supervisor di Toko

Samijaya, Sabar Jaya, dan Maju Hardware kepada karyawan atau promotor khusus *smartphone* Vivo. Maka peneliti tertarik mengambil judul "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Vivo di Toko Samijaya Elektronik, Sabar Jaya, dan Maju Hardware Ponorogo)."

1.2 Perumusan Masalah

Dari identifikasi paparan di atas maka penelitian ini dapat dirumuskan dalam beberapa rumusan masalah :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Vivo di Toko Samijaya Elektronik, Sabar Jaya, dan Maju Hardware Ponorogo?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Toko Samijaya Elektronik, Sabar Jaya, dan Maju Hardware Ponorogo?
3. Apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Vivo di Toko Samijaya Elektronik, Sabar Jaya, dan Maju Hardware Ponorogo?
4. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi, dan kedisiplinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Vivo di toko Samijaya Elektronik, Sabar Jaya, dan Maju Hardware Ponorogo?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Vivo di Toko Samijaya Elektronik, Sabar Jaya, dan Maju Hardware Ponorogo.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Vivo di Toko Samijaya Elektronik, Sabar Jaya, dan Maju Hardware Ponorogo.
3. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan Vivo di Toko Samijaya Elektronik, Sabar Jaya, dan Maju Hardware Ponorogo.
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan Vivo di toko Samijaya Elektronik, Sabar Jaya, dan Maju Hardware Ponorogo

1.4. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan memiliki manfaat baik secara praktis maupun akademis. Peneliti menjabarkan manfaat dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

   Memberikan gambaran yang utuh terkait kondisi gaya kepemimpinan, motivasi dan kedisplinan pada perusahaan Vivo khususnya yang bekerja di toko Samijaya, Sabar Jaya dan Maju Hardware Ponorogo sehingga menjadi pertimbangan pengambilan kebijakan bagi pimpinan perusahaan.

2. Manfaat Akademis

   a. Bagi peneliti

      Dapat mengimplementasikan berbagai teori dalam ilmu manajemen

khususnya sumber daya manusia yang didapat selama masa perkuliahan serta memanfaatkan ilmu dan mendapatkan pengalaman nyata dari para karyawan (promotor) *smartphone* Vivo yang berada di Toko Samijaya Elektronik, Sabar Jaya, dan Maju Hardware Ponorogo.

b. Bagi Universitas

Sebagai referensi pengetahuan, acuan dalam penelitian yang relevan serta memperkarya koleksi perpustakaan Universitas Muhammadiyah Ponorogo di bidang Manajemen.