

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Diera globalisasi, persaingan perusahaan semakin tinggi dan semakin kompleks sehingga setiap perusahaan di tuntutan untuk memperbaiki hal-hal yang terkait dalam setiap perusahaan dan lebih responsive agar terus bertahan dan berkembang. Hal-hal yang mesti di perbaiki adalah baik di semua aspek khususnya pada sumber daya manusia, oleh karena itu sumber daya manusia pada setiap perusahaan harus di perhatikan agar sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan selalu senantiasa terjaga kinerja sumber daya yang ada dalam perusahaan tersebut. Menurut Schuler dan Jackson (Lijan, 2016).

Mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi hal yang teramat penting. Pernyataan tersebut tidaklah terbantahkan, mengingat SDM menjadi sentral dalam pencapaian tujuan organisasi. Sumber Daya Manusia dalam setiap organisasi baik publik maupun bisnis adalah sumber daya yang utama, di samping berbagai sumber daya sumber daya lainnya. Hal ini di akibatkan manusia menjadi pelaku utama yang akan menggerakkan berbagai sumber daya, oleh sebab itu dalam mengelola berbagai sumber daya tersebut, SDM – nya harus berkualitas. Dengan kata lain, berbagai sumber daya yang melimpahruah jika tidak diikuti dengan kompetensi SDM akan menjadi percuma karena tidak dapat dikelola dan dimanfaatkan dengan baik.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Menurut Handoko (2003) Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Karena seringkali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya.

Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan gaya kepemimpinan dan budaya kerja yang di terapkan dalam suatu organisasi maupun perusahaan dan juga disiplin kerja. Dimana gaya kepemimpinan, budaya kerja dan disiplin kerja dapat mempengaruhi perilaku-perilaku karyawan dalam suatu perusahaan.

Menurut Moeherino (2014) kinerja atau performace merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Dengan

definisi tersebut dapat dikatakan bahwa karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan agar dapat tumbuh dan berkembang mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Efektivitas organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi tidak terlepas dari peranan pemimpin. Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi, karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi, bahkan untuk beradaptasi dengan perubahan yang sedang terjadi di dalam maupun di luar organisasi. Menurut Orway, Tead, Terry, Hoyt (Lijan, 2016). Kepemimpinan adalah kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan – tujuan yang diinginkan kelompok, untuk mencapai tujuan yang diharapkan maka pemimpin haruslah menetapkan gaya kepemimpinan apa yang tepat untuk diterapkan pada suatu perusahaan ataupun instansi.

Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut suatu pola atau bentuk tertentu. Pengertian gaya kepemimpinan yang demikian ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan Davis dan Newstrom (Moeharino, 2014). Keduanya menyatakan bahwa pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan atau diacu oleh bawahan tersebut dikenal sebagai gaya kepemimpinan. Dimana gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dapat mempengaruhi perilaku-

perilaku karyawan dalam suatu perusahaan . Seorang pemimpin yang ideal harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan Seorang pemimpin sangat perlu memperhatikan gaya kepemimpinan dalam proses mempengaruhi, mengarahkan kegiatan anggota kelompoknya serta mengordinasikan tujuan anggota dan tujuan organisasi agar keduanya dapat tercapai.

Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya. Seorang pemimpin harus melakukan berbagai keahlian, pengalaman, kepribadian dan motivasi setiap individu yang di pimpinya. Gaya kepemimpinan yang efektif di butuhkan dalam suatu perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja semua karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Selain gaya kepemimpinan, keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya dapat di pengaruhi juga oleh Budaya organisasi. Setiap perusahaan memiliki budaya kerja sendiri – sendiri ,budaya kerja adalah suatu semangat tidak terlihat yang mengikat semua individu dalam perusahaan untuk selalu bergerak dan bekerja sesuai dengan irama budaya kerja itu. Seringkali dalam praktik, budaya kerja di sebut pula budaya organisasi ,namun makna dan esensinya hampir sama, yaitu yang menjadikan perusahaan itu tampak berbeda dari perusahaan lainnya , walaupun bergerak di bidang usaha yang sama. Budaya kerja di sebuah perusahaan tidak di ciptakan oleh pemiliknya atau siapapun di perusahaan itu, tetapi diciptakan secara alami oleh keduanya.

Semakin besar suatu organisasi akan semakin besar pula pegawai yang bekerja di dalam organisasi tersebut, sehingga besar kemungkinan besar timbulnya permasalahan di dalamnya, seperti budaya kerja yang buruk dan tidak disiplin. Berbagai permasalahan tersebut juga di pengaruhi oleh latar belakang gaya kepemimpinan, budaya dan kemajemukan masyarakat di mana para pegawai itu berasal. Hal yang sama juga terjadi bahwa semakin maju suatu masyarakat, akan semakin banyak juga permasalahan yang akan di hadapi masyarakat tersebut. Penanganan berbagai persoalan tersebut sangat tergantung pada tingkat kesadaran manajemen terhadap pentingnya SDM dalam pencapaian tujuan.

Perlunya Perubahan budaya pada instansi guna menjamin kelangsungan hidupnya atau untuk memperoleh manfaat yang lebih kompetitif. Hal ini sering di dorong oleh kenyataan bahwa budaya yang telah ada kadang tidak lagi mampu memperbaiki keadaan di masa yang akan datang seperti yang di butuhkan organisasi. Kekuatan – kekuatan dalam lingkungan eksternal organisasi dapat mengisyaratkan kebutuhan perubahan budaya misalkan dengan adanya persaingan yang makin tajam dalam suatu lingkungan instansi menuntut adanya perubahan budaya organisasi untuk senantiasa mampu merespon keinginan masyarakat yang lebih cepat. Disamping berasal dari lingkungan eksternal kekuatan perubahan budaya juga berasal dari dalam / internal.

Selain factor di atas sikap disiplin juga dapat meningkatkan kinerja karyawan karena itu dari pihak perusahaan banyak mengeluarkan

peraturan/pedoman yang harus dilakukan oleh setiap karyawan dalam rangka menjaga agar karyawan tetap berada dalam koridor aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan secara umum serta sasaran-sasaran khusus yang telah ditetapkan untuk dapat dilaksanakan oleh tiap unit kerja yang ada dalam perusahaan, baik untuk kepentingan prosedur proses kegiatan pekerjaan, efisiensi, serta efektivitas, karena itu unsur kekuatan dalam menjalankan suatu aturan yang telah dibuat oleh perusahaan juga merupakan hal pendisiplinan bagi karyawan, dan tiap karyawan harus menaati semua disiplin aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan bila karyawan tidak disiplin menjalankan aturan yang telah dibuat, maka ada sanksi (hukuman) yang diberikan perusahaan atas pelanggaran yang terjadi. Semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut dalam suatu perusahaan maupun instansi.

Obyek dari penelitian ini adalah Perum Bulog Sub Divre Ponorogo yang beralamatkan di Jl. Ir Juanda no 29 Ponorogo. Bulog merupakan perusahaan umum milik negara yang bergerak dibidang logistik pangan. Sebagai perusahaan yang tetap mengemban tugas publik dari pemerintah bulog harus melakukan kegiatan menjaga harga dasar pembelian untuk gabah, stabilitas harga khususnya harga pokok, menyalurkan beras untuk orang miskin (raskin) dan pengelolaan stok pangan. Mengingat pentingnya peran Bulog bagi Masyarakat, maka bulog harus lebih meningkatkan kinerja karyawannya.

Melalui wawancara dengan beberapa karyawan menunjukkan bahwa masih kurangnya tingkat kinerja karyawan pada Perum Bulog Sub Divre Ponorogo yang di sebabkan kurangnya tingkat kepedulian pemimpin terhadap karyawanya, hal ini dapat menyebabkan kurangnya rasa hormat karyawan terhadap pimpinanya, timbulnya budaya kerja yang buruk dan pada akhirnya menyebabkan kurangnya disiplin kerja karyawan pada Perum Bulog Sub Divre Ponorogo maka dari itu pada kesempatan ini peneliti mengambil sebuah judul “ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA PERUM BULOG SUB DIVRE PONOROGO”

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan atas latar belakang masalah yang telah di uraikan di atas maka perumusan masalah yang akan di sampaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog Sub Divre Ponorogo?
- b. Apakah budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog Sub Divre Ponorogo ?
- c. Apakah gaya kepemimpinan yang dimoderasi dengan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog Sub Divre Ponorogo ?

- d. Apakah budaya kerja yang di moderasi dengan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog Sub Divre Ponorogo?

### **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Suatu penelitian dilakukan tentunya memiliki beberapa tujuan .

Adapun tujuan dilakukanya penelitian ini adalah :

1. Mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog Sub Divre Ponorogo
2. Mengetahui pengaruh Budaya Kerja terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog Sub Divre Ponorogo
3. Mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan yang dimoderasi dengan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan pada Perum Bulog Sub Divre Ponorogo
4. Mengetahui pengaruh Budaya kerja yang di moderasi dengan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog Sub Divre Ponorogo

#### **1.3.2. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Peneliti

Dengan penelitian ini peneliti dapat membandingkan teori yang diperoleh di bangku kuliah dengan praktik yang diterangkan

## 2. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan dan menambah pemberdayaan perpustakaan Universitas Muhammadiyah Ponorogo.

## 3. Bagi Obyek Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai evaluasi atas pelaksanaan dan penerapan gaya kepemimpinan dan budaya kerja yang tepat dengan di dukung disiplin kerja yang tinggi terhadap efektifitas kinerja karyawan Perum Bulog Sub Divre Ponorogo.

## 4. Bagi Pihak Lain atau Pembaca

Menjadikan masukan – masukan yang berguna, juga merupakan bahan acuan bagi peneliti lain yang tertarik dengan bidang penelitian yang sama khususnya manajemen sumber daya manusia

