

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan pada era globalisasi saat ini telah meningkatkan persaingan antar institusi. Pada persaingan tersebut terdapat perubahan-perubahan yang sangat pesat pada kondisi ekonomi saat ini secara keseluruhan. Agar badan usaha tetap terkenal maka harus berani menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Sumber daya yang dimiliki oleh institusi seperti modal, mesin dan peralatan apabila digunakan dengan baik akan memberikan hasil yang maksimal. Oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia dilakukan secara efektif dan efisien untuk memberi manfaat dalam menunjang pertumbuhan ekonomi selanjutnya serta perusahaan bisa maju dan berkembang dengan baik.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dari sebuah organisasi, baik perusahaan ataupun institusi dan merupakan faktor yang mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan. Jadi bisa dikatakan bahwa sebuah perusahaan akan berkembang dengan pesat apabila didalamnya mempunyai tenaga kerja yang berkompenten dalam bidangnya dan sebaliknya apabila perusahaan tidak memiliki sumber daya yang berkompenten maka perusahaan tersebut tidak akan berkembang dengan baik.

Peran sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah penting, karena baik buruknya sumber daya manusia juga menentukan kinerja karyawan yang nantinya akan berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Perhatian di

bidang sumber daya manusia tidak boleh diabaikan karena pada bidang tersebut merupakan langkah awal dalam merencanakan tenaga kerja untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas (Rini, 2010). Menurut Samsudin (2010) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi perdayagunaan, pengembangan, penilaian dan pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis. Seiring dengan perkembangan zaman saat ini perusahaan harus mempunyai karyawan yang berpengetahuan dan mempunyai keterampilan tinggi usaha untuk mengelola perusahaan semaksimal mungkin sehingga kemampuan karyawan dapat meningkat.

Menurut Sedarmayanthi (2010:260) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja yang mampu diperoleh pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Baik buruk hasil kerja karyawan dapat dilihat dari standar kinerja yang telah ditetapkan perusahaan. Jika karyawan memberikan hasil kerja sesuai standar kinerja yang telah ditetapkan, maka kinerja karyawan tergolong baik. Oleh karena itu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah tantangan yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang berada didalamnya.

Perusahaan menuntut karyawan untuk mampu menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien, karena keberhasilan bawahan dapat diukur dari tingkat komplain dari konsumen, semakin berkurangnya tingkat keluhan maka semakin tinggi keberhasilan karyawan dalam mencapai target yang

optimal. Selain itu, kemampuan karyawan juga dapat diukur dari tingkat penyelesaian tugasnya secara baik dan benar serta melakukan peran dan fungsinya dengan baik bagi keberhasilan perusahaan.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti disiplin kerja. Ardana, dkk (2011:134) menyebutkan bahwa disiplin adalah suatu sikap menghargai, patut, menghormati dan taat terhadap semua peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak dan menerima sanksi yang diberikan apabila melakukan kesalahan. Manfaat disiplin kerja ialah tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan, tingginya semangat kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan, besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya, berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan dan meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk, Sebaliknya apabila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin kerja yang baik.

Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan yang diinginkan. H. Edy sutrisno (2019), menyebutkan bahwa motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat dan dorongan kerja dan memberikan daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang. Tinggi rendahnya motivasi dapat dilihat dari bagaimana cara atasan mendorong semangat kerja bawahannya, agar karyawan mau bekerja dengan keras maka pimpinan harus memberikan dorongan kemampuan dan keterampilannya untuk bawahan

agar mencapai tujuan perusahaan. Apabila karyawan membutuhkan serta menginginkan sesuatu maka akan terdorong untuk melakukan pekerjaan tersebut untuk memperoleh apa yang dibutuhkannya. Kebutuhan setiap karyawan berbeda-beda dengan karyawan lainnya, dengan kebutuhan yang berbeda tersebut, maka motivasi bisa dilakukan sebagai aktivitas dalam memanfaatkan sesuatu untuk mencapai tujuan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan yang merupakan pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Syamsu Q. Badu & Novianty Djafri, 2017:33). Gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi dapat mempengaruhi kinerja setiap karyawan. Beberapa bentuk gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan demokratis, gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan instruktif dan gaya kepemimpinan delegatif. Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dalam menjalankan tugas dan kewajiban yang telah diberikan.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan dalam menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Jadi dengan diterapkannya Disiplin Kerja maka dapat meningkatkan Kinerja Karyawan. Menyangkut disiplin kerja yang terjadi di penggilingan padi UD. Lancar Jaya Madiun menurut informasi yang saya dapatkan dari pimpinan perusahaan, masih banyak karyawan yang datang bekerja tidak tepat waktu, tidak menaati peraturan dan masih banyak karyawan yang bolos bekerja. Tentunya hal tersebut dapat mempengaruhi tingkat produksi yang dihasilkan di perusahaan. Hal tersebut bisa merugikan perusahaan

apabila karyawan tidak bisa menerapkan kedisiplinan dengan efektif. Untuk itu kedisiplinan kerja sangat penting bagi perusahaan demi kelancaran aktifitas kerja karyawan.

Sebuah perusahaan sangat sulit terwujud jika tidak adanya disiplin kerja yang maksimal. Kedisiplinan UD. Lancar Jaya Madiun masih belum maksimal dimana tingkat kedisiplinannya masih rendah oleh karena itu, sebaiknya perusahaan memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan.

Motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Menyangkut motivasi yang ada di penggilingan padi UD. Lancar Jaya Madiun dengan pekerjaan yang berat dan banyak yang setiap hari merekalakukan menimbulkan kejenuhan kepada karyawan untuk mengerjakannya. Pemberian semangat kepada karyawan dan dorongan kepada karyawan sangat dibutuhkan pada perusahaan ini. Sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja setiap karyawan. Atasan harus bisa menumbuhkan semangat terhadap karyawan agar memiliki kesadaran diri untuk bekerja secara maksimal. Selain itu motivasi antar rekan kerja juga sangat diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Gaya Kepemimpinan Instruktif adalah gaya kepemimpinan yang menekankan instruksi langsung dari atasan kepada bawahan. Menurut informasi yang telah saya dapatkan dari karyawan yang bekerja di penggilingan padi tersebut. Atasan saat memberi arahan tidak secara langsung kepada seluruh karyawannya, tetapi hanya memberi instruksi kepada satu karyawan sehingga karyawan yang menerima instruksi tersebut tidak dapat bekerja secara maksimal.

Pekerjaannya menjadi terganggu karena harus memberi arahan kepada karyawan lainnya.

Faktor tersebut menjadi alasan tujuan perusahaan tidak tercapai sehingga target yang seharusnya terpenuhi menjadi tidak selesai. Untuk itu atasan harus memberi arahan kepada bawahan secara langsung sesuai dengan bidang pekerjaan setiap karyawan.

Fenomena rendahnya kinerja karyawan yang terlihat UD. Lancar Jaya Madiun, setelah melakukan sesi wawancara kepada pemilik dan karyawan pabrik. Selanjutnya melakukan pengamatan secara langsung ke UD. Lancar Jaya Madiun untuk memperkuat hasil penelitian. Berdasarkan uraian masalah diatas yang terjadi di UD. Lancar Jaya Madiun tentang pentingnya Disiplin Kerja, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Instruktif hal ini menarik untuk dilakukan peneliti. Dengan ini diharapkan agar mengetahui seberapa besar pengaruh dari ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan pada UD.Lancar Jaya Madiun.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti mengambil judul penelitian **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Instruktif terhadap Kinerja Karyawan Penggilingan Padi UD. LANCAR JAYA MADIUN”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan penggilingan padi UD. Lancar Jaya Madiun ?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan penggilingan padi UD. Lancar Jaya Madiun?

3. Apakah Gaya Kepemimpinan Instruktif berpengaruh terhadap kinerja karyawan penggilingan padi UD. Lancar Jaya Madiun?
4. Apakah Disiplin Kerja, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Instruktif berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan penggilingan padi UD. Lancar Jaya Madiun?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan penggilingan padi UD. Lancar Jaya Madiun.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan penggilingan padi UD. Lancar Jaya Madiun.
- c. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan instruktif terhadap kinerja karyawan penggilingan padi UD. Lancar Jaya Madiun.
- d. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi dan gaya kepemimpinan instruktif secara simultan terhadap kinerja karyawan penggilingan padi UD. Lancar Jaya Madiun.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Peneliti berharap dari hasil penelitian yang telah dilakukan ini dapat bermanfaat sebagai berikut :

- a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambahkan wawasan dan pengetahuan dalam bekal menerapkan ilmu tentang sumber daya manusia yang telah didapatkan dibangku perkuliahan dalam dunia kerja yang selanjutnya.

b. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menambah pengetahuan dalam mengembangkan ilmu dan pengelolaan sumber daya manusia dalam segala kebijakan yang terkait dengan sumber daya manusia secara lebih baik.

c. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini dapat menambah bahan referensi dan pengetahuan bagi pembaca serta sebagai sumber acuan untuk di bidang kajian yang sama.

d. Bagi peneliti seterusnya

Penelitian ini dapat menjadi pembelajaran dan referensi bagi peneliti seterusnya.

