

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuannya. Karyawan dapat menambah potensi lebih baik dengan tepat dan benar, sebaliknya akan menjadi beban apabila salah mengelola. Sumber daya manusia yang mempunyai kualitas tinggi akan menjadi keunggulan bagi anggota dan memperkuat kinerja karyawan pada suatu organisasi sehingga dapat mencapai tujuan yang lebih baik.

Human resource management encompasses those activities designed in to provide for and coordinate the human resources of organization (Lloyd L. Byars & Leslie Rue, 2000 : 3). Human resource management (HRM) may be defined as programs, policies, and practices for managing an organization's work force (Michael Harris, 2000:4). Manajemen sumber daya manusia melakukan kegiatan, perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, penggerakan, dan pengawasan terhadap fungsi-fungsi operasionalnya untuk mencapai tujuan organisasi (Prof. Dr. Wilson Bangun, S.E., M.Si. 2012 : 5)

Kinerja karyawan yang baik merupakan hal yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan. Kinerja atau prestasi kerja yaitu hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas atau kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (

2013:67), istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performanse* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Maka pengertian kinerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam suatu organisasi yang baik pasti menginginkan kinerja yang maksimal terhadap suatu pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawainya. Pencapaian yang maksimal pasti terdapat sumber daya manusia yang hebat. Sumber daya manusia sangatlah berpengaruh dalam melakukan suatu pekerjaan, karena didalamnya apabila terdapat sumber daya manusia yang baik maka potensi kinerja yang ada di organisasi akan sangat baik juga. Karyawan merupakan salah satu hal yang amat penting didalam suatu organisasi. Tanpa adanya karyawan yang berkualitas sangatlah mustahil untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepemimpinan, disiplin kerja, dan komitmen organisasi.

Kepemimpinan (*Leadership*) adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Isyandi (2004), kepemimpinan adalah sesuatu yang melekan pada diri sipemimpin dan oleh karenanya kepemimpinan itu lalu dikaitkan dengan sifat pembawaan (*traits*), kepribadian (*personality*), kemampuan (*ability*), dan kesanggupan (*capability*) yang kesemuanya itu mengaruh kepada ciri-ciri atau sifat-sifat tertentu.

Kepemimpinan (*Leadership*) adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan.

Pemimpin adalah seseorang yang mempunyai kekuasaan atau otoritas untuk memimpin, karena kekuasaan itulah seseorang dapat menjadi pemimpin. Kemampuan dan cara kerja seorang karyawan tercermin dari kepemimpinan seorang pemimpin. Seorang pemimpin harus mampu mengayomi karyawannya dan menciptakan suasana yang nyaman agar karyawan dapat bekerja dengan baik, dan bisa meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan pada PT Dwi Prima Sentosa Ngawi ditemukan masalah mengenai kepemimpinan, seperti, pemimpin yang terlalu keras dan seringnya memberikan surat peringatan (SP) kepada karyawan, sehingga karyawan merasa takut kepada pemimpin dan merasa ruang gerak karyawan dibatasi.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Singodimejo (2002) dalam (Edy Sutrisno,2014:86) mengatakan disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Menurut Terry (dalam Tohardi,2002) dalam bukunya (Edy Sutrisno,2014:87) disiplin adalah, merupakan alat penggerak karyawan.

Kedisiplinan sangatlah penting dalam kehidupan manusia, begitu juga didalam suatu organisasi. Disiplin kerja akan sangat bermanfaat apabila ditegakkan dalam suatu organisasi, dengan disiplin kerja suatu organisasi

akan mudah untuk mencapai sesuatu yang diinginkan dan tujuan dari organisasi akan tercapai.

Berdasarkan observasi yang dilakukan pada PT Dwi Prima Santosa Ngawi ditemukan masalah disiplin kerja karyawan yaitu, seringnya karyawan absen dan tidak ada surat izin tertulis, dan seringnya ada keterlambatan pegawai saat masuk ketika selesai istirahat. Adapun tabel absensi pada bulan Januari 2018, yaitu

Tabel 1.1

Tabel absensi karyawan PT Dwi Prima Santosa Ngawi bulan Januari 2018

No	Bagian	Jumlah karyawan	I	Is	M	I2	SD	Total tidak masuk	%
1	Staff kantor	98	2	2	-	-	-	4	
4	Mekanik	11	1	-	2	-	-	3	
5	Satpam	16	-	-	-	-	-	0	
6	Cleaning service	11	-	6	-	-	-	6	
7	Sablon	73	17	8	4	-	1	30	
8	Embos	18	3	-	-	-	-	3	
9	Cutting	52	4	7	11	1	1	24	
10	Plong + mata ayam	9	1	2	2	-	-	5	
11	Pengambilan cutting+skiving	6	-	-	-	-	1	-	
14	Obras	2	-	-	-	-	-	-	
15	QC	57	11	3	1	1	3	19	
16	Jahit	611	86	66	48	1	17	218	
17	Assembling	273	42	17	17	3	25	104	
20	Pengambilan	15	4	4	1	-	6	15	

	barang								
21	Strobel	4	-	-	-	-	-	0	
22	Laborat	6	1	2	1	-	-	4	
23	Ass-uv	33	2	3	2	1	-	8	
24	Gudang	24	4	2	4	1	1	12	
26	Buffing	26	3	3	1	-	2	9	
27	Triming	13	3	-	-	-	-	3	
28	Strock fitting	140	14	6	13	3	21	57	
29	Painting	50	11	5	4	-	1	21	
30	Laminating	7	1	2	-	-	-	3	
	TOTAL	1.554	220	135	111	11	79	556	35.78%

Sumber : PT Dwi Prima Sentosa Ngawi

Keterangan :

1. I : Izin dengan surat
2. IS : Izin sakit tanpa surat
3. M : Mangkir
4. I2 : Izin tanpa surat
5. SD : Surat Dokter

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat dari 1.554 karyawan dalam satu bulan masih banyak yang tidak masuk yaitu 35.78%, baik itu izin, izin sakit, dan mangkir. 35.78% termasuk angka yang besar dalam sebuah perusahaan. Hal ini menjadi sebuah permasalahan yang besar sehingga tidak maksimalnya kinerja dalam suatu perusahaan. Ini terlihat dari jumlah angka presentase dari kehadiran hingga ketidakhadirannya dalam suatu perusahaan dengan total 35.78%. Dalam hal ini dapat dilihat bahwa kesadaran disiplin kerja karyawan sangat kurang.

Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan yaitu komitmen organisasi. Lincoln dalam Sopiah (2008:155), komitmen organisasi mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota dan kemauan anggota pada organisasi. Menurut Mathis dan Jackson (2000), *organizational commitment is the degree to which employees believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organization.*

Berdasarkan observasi yang dilakukan pada PT Dwi Prima Santosa Ngawi ditemukan masalah komitmen organisasi yaitu, banyak karyawan yang mempunyai hubungan kurang baik dengan sesama karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk meneliti Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Tetap pada PT. Dwi Prima Santosa Ngawi.

1.2. PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan komitmen organisasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan tetap pada PT. Dwi Prima Santosa Ngawi.
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan tetap pada PT. Dwi Prima Santosa Ngawi.

3. Diantara variabel kepemimpinan, disiplin kerja, dan komitmen organisasi manakah yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan tetap pada PT. Dwi Prima Santosa Ngawi.

1.3. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1.3.1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan tetap pada PT. Dwi Prima Santosa Ngawi
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan tetap pada PT. Dwi Prima Santosa Ngawi
3. Untuk mengetahui diantara variabel kepemimpinan, disiplin kerja, dan komitmen organisasi manakah yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan tetap pada PT. Dwi Prima Santosa Ngawi.

1.3.2. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Bagi peneliti penelitian ini merupakan salah satu dari sarana latihan kemampuan ilmiah, sekaligus untuk aplikasi mata kuliah yang sudah didapat diperkuliahan dalam kegiatan dilapangan.

2. Bagi Perusahaan

Dengan penelitian ini diharapkan perusahaan dapat mengetahui tentang pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dalam mengelola perusahaan yang akan datang.

3. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan referensi kepustakaan dan sebagai literatur terutama dalam pembahasan tentang perbedaan kepemimpinan, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan tetap pada PT Dwi Prima Sentosa Ngawi.

4. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan bagi kemajuan dan koreksi khususnya tentang kepemimpinan, disiplin kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan tetap.

