

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia sangat berperan dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai, tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal, kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang tidak bisa ditiru seperti memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, ketrampilan, pengetahuan dan karya. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan.

Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada perusahaan, dengan harapan bahwa perusahaan akan berkembang. Karena berhasil tidaknya suatu perusahaan atau organisasi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau karyawan yang bekerja di dalamnya. Seorang karyawan yang memiliki kinerja tinggi dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran perusahaan.

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam kemajuan perusahaan, jika perusahaan memiliki sumber daya yang berkualitas dan bermoral yang baik maka perusahaan itu akan mampu bersaing dengan perusahaan yang lain. Mengelola karyawan sangat penting, karena karyawan merupakan faktor yang sangat

berarti dan berfungsi sebagai penggerak utama atas kelancaran usaha suatu perusahaan.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) perlu mendapat perhatian dan pengembangan, karena tidak seperti halnya mesin yang selalu melakukan aktivitas yang sama setiap waktunya, agar mendapatkan kinerja yang bagus, manajerial perlu memperhatikan penempatan karyawan secara proporsional dan sesuai kebutuhan (*the righ man on the righ place*).

Menurut Mangkunegara (2014: 1), kinerja SDM merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan perkataan lain bila Kinerja karyawan (*individual performance*) baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi (*corporate performance*) juga baik.

Kinerja berkaitan erat dengan hasil kerja karyawan yang sesuai dengan perannya dalam organisasi sekaligus merupakan suatu hasil usaha secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab yang diberikan. Dengan perkataan lain bila kinerja karyawan (*individual performance*) baik, maka kemungkinan besar penampilan perusahaan (*corporate performance*) juga akan baik. Hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti gaya kepemimpinan yang meneladani, motivasi diri yang kuat dan Motivasi karyawan yang tinggi.

Menurut Pasolong (2013: 37) gaya kepemimpinan dapat di definisikan sebagai suatu cara atau model kepemimpinan yang dipergunakan oleh pemimpin

dalam mempengaruhi, mengarahkan, mendorong dan mengendalikan bawahannya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi baik atau tidaknya kinerja karyawan. Misalkan jika seorang pemimpin bersikap tidak respek terhadap karyawan, maka karyawan akan merasa ketidaknyamanan dalam bekerja, sehingga karyawan tidak dapat bekerja secara maksimal. Sebaliknya jika seorang pemimpin bersikap respek terhadap karyawan, maka karyawan akan merasa nyaman ketika bekerja, dan berdampak pada kinerja karyawan yang maksimal.

Faktor lain yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu instansi adalah Motivasi. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan melaksanakan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2012: 138). Azar dan Shafiqhi (2013: 2) menyatakan bahwa alasan kesuksesan karyawan dan organisasi adalah karena adanya faktor motivasi yang tinggi dan konsep motivasi yang digunakan untuk menjelaskan kemampuan dan kesempatan bekerja. Motivasi merupakan hal penting karena motivasi mampu menggerakkan semangat kerja dari karyawan yang nantinya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi berhubungan dengan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong individu untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu guna

mencapai suatu tujuan dan menimbulkan semangat atau dorongan kerja, sehingga kuat atau lemahnya karyawan tergantung pada kekuatan motifnya. Motif yang dimaksud disini adalah keinginan dan gerak yang ada dalam diri setiap individu untuk mencapai suatu tujuan. Seseorang yang bermotivasi akan bekerja keras dan memiliki perilaku yang dapat dikendalikan sendiri ke arah sasaran-sasaran penting (Hasibuan, 2014).

Selain gaya kepemimpinan dan motivasi, keberhasilan perusahaan dalam mencapai target yang diharapkan, juga ditentukan oleh disiplin kerja. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai kesadaran dan kesetiaan karyawan untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan selalu mentaati peraturan perusahaan (Hasibuan, 2014: 259).

Disiplin kerja merupakan faktor sangat penting dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, karena disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya pemborosan dalam melakukan pekerjaan. Disiplin Kerja menurut Sinambela (2012: 4), merupakan kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan yang sudah ditetapkan. Menurut Hasibuan (2014: 259), disiplin kerja yang tinggi dari karyawan dalam suatu perusahaan menunjukkan integritas dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan

Manajemen Perum Perhutani BKPH Wilis Barat Kecamatan Ngebel Kabupaten Ponorogo selalu berusaha menampilkan gaya kepemimpinan yang demokratis,

memotivasi karyawan agar selalu fokus pada pekerjaan dan membuat aturan kerja yang manusiawi guna menumbuhkan disiplin kerja yang didasari oleh ketaatan tanpa paksaan pada diri karyawannya. Namun, meski dalam jumlah terbatas, terdapat beberapa permasalahan pada perusahaan, terutama yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan beberapa mandor yang masih otoriter, seperti; suka datang tidak tepat waktu sementara karyawan dipaksa untuk tepat waktu, menyuruh karyawan melakukan pekerjaan tertentu di luar *job* yang telah disepakati, mengistimewakan karyawan yang memiliki hubungan kekerabatan atau kedekatan tertentu dengan sang mandor. Permasalahan dari sisi motivasi, antara lain; semangat kerja karyawan yang rendah dan tidak memiliki inisiatif. Adapun permasalahan pada disiplin kerja ditemukan pada; aturan yang ditegakkan jika bekerja diawasi mandor, mencuri-curi kesempatan melakukan kerja sambilan di luar *job* yang telah ditentukan pada saat jam kerja serta menggunakan waktu istirahat yang lebih lebih lama dari ketentuan yang ada.

Pelanggaran tersebut meski dalam skala kecil, pada beberapa kasus, berdampak pada hubungan yang kurang harmonis antara manajemen dan karyawan yang pada gilirannya berpengaruh pada kinerja karyawan dan agak mengganggu operasional perusahaan. Permasalahan tersebut kerap kali terjadi meski secara kuantitas makin menurun dari waktu ke waktu.

Untuk memastikannya lebih jauh, peneliti melakukan kajian dalam sebuah penelitian yang berjudul: “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin

Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perum Perhutani BKPH Wilis Barat Kecamatan Ngebel Kabupaten Ponorogo”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Perhutani BKPH Wilis Barat Kecamatan Ngebel Kabupaten Ponorogo?
2. Apakah Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Perhutani BKPH Wilis Barat Kecamatan Ngebel Kabupaten Ponorogo?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Perhutani BKPH Wilis Barat Kecamatan Ngebel Kabupaten Ponorogo?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Perhutani BKPH Wilis Barat Kecamatan Ngebel Kabupaten Ponorogo?
5. Variabel manakah di antara Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja yang paling dominan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Perhutani BKPH Wilis Barat Kecamatan Ngebel Kabupaten Ponorogo?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan permasalahan yang disebutkan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

- a. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Perhutani BKPH Wilis Barat Kecamatan Ngebel Kabupaten Ponorogo.
- b. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Perhutani BKPH Wilis Barat Kecamatan Ngebel Kabupaten Ponorogo.
- c. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Perhutani BKPH Wilis Barat Kecamatan Ngebel Kabupaten Ponorogo.
- d. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Perhutani BKPH Wilis Barat Kecamatan Ngebel Kabupaten Ponorogo.
- e. Untuk mengetahui variabel yang paling dominan berpengaruh secara signifikan di antara Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Perhutani BKPH Wilis Barat Kecamatan Ngebel Kabupaten Ponorogo.

2. Manfaat Penelitian

Setelah tujuannya diketahui, penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi:

a. Peneliti

Sebagai pembelajaran dalam penulisan dan penelitian karya ilmiah, khususnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

b. Lembaga

Sebagai bahan evaluasi dan masukan bagi pengembangan penulisan dan penelitian karya ilmiah, khususnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

c. Instansi

Sebagai bahan evaluasi dan masukan bagi peningkatan kinerja karyawan, khususnya yang berhubungan dengan Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

d. Peneliti Selanjutnya

Dapat dijadikan bahan acuan dalam pengembangan penulisan dan penelitian selanjutnya, khususnya yang berkaitan dengan Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.