

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Efektivitas seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan terkadang bisa naik atau turun. Produktivitas menurun sangat dipengaruhi oleh Keterampilan (Ability), Pengetahuan (Knowledge), Kemahiran (Capability), Kemampuan (Competency), Perilaku positif tinggi, Motivasi. Karena kondisi tersebut dapat dilihat baik secara kuantitatif maupun kualitatif dalam kinerja kerja, maka kinerja pegawai harus dievaluasi dan dievaluasi. Menurut Mansyur (2013) Organisasi merupakan suatu sistem dengan bagian, komponen, hubungan yang bekerja sama, total total komponen ini, yang masing-masing merupakan subsistem yang menguntungkan organisasi. Penting untuk dicatat Manajemen Sumber Daya Manusia karena ada hubungan antara kinerja individu dan efektivitas organisasi.

Menurut Mangkunegara (2011) Produktivitas karyawan dinyatakan sebagai hasil dari pekerjaan kualitatif dan kuantitatif yang dicapai oleh seorang karyawan saat melakukan tugas berdasarkan tugas yang diberikan. Karyawan memperhatikan dan fokus pada lingkungan kerja untuk mencapai produktivitas yang konsisten dan maksimal. Karena dapat mempengaruhi kinerja pekerjaan dan tanggung jawab seseorang. Eksekusi antara lain Pedoman, Hadiah dan Hukuman.

Gaya kepemimpinan adalah keterampilan yang digunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan dapat diartikan bahwa kode etik yang diterapkan mempengaruhi perilaku pimpinan orang terhadap orang lainnya orang. Gaya kepemimpinan yang digunakan Gaya kepemimpinan

yang digunakan Gaya kepemimpinan yang digunakan Masing-masing memiliki kelebihan dan kekurangan.(Thoha,2013:49).Gaya kepemimpinan manajer disesuaikan dengan keterampilan dan kepribadian Menurut Hasibuan (2013),Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahannya agar dapat bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan mungkin tepat jika tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan diketahui dan diterima oleh bawahan. Pemimpin harus menggunakan gaya kepemimpinan tertentu ketika mengelola bawahannya. Karena pemimpin mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi.(Guritno&Waridin,2005). Organisasi dapat menggunakan alat motivasi karyawan untuk menerima penghargaan atau hadiah dan pesanan. Ide dari bawahan dapat dijadikan sebagai data masukan bagi pimpinan untuk mengambil keputusan. Dengan gaya kepemimpinan yang tepat, anda dapat memotivasi seseorang dengan baik.

Disiplin mutlak diperlukan Dikelola oleh organisasi manapun tanpa dukungan disiplin kerja karyawan Nah, perusahaan merasa sulit untuk mencapai tujuan itu. Disiplin Sangat berguna untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan Anda Karyawan yang mendukung perubahan sikap karyawan berdasarkan Motif yang menonjol dalam organisasi. Jadi ada disiplin Kunci untuk mencapai tujuan bagi perusahaan,(Hasibuan,2014).

Disiplin karyawan untuk mencapai kinerja yang efektif memungkinkan organisasi untuk memperhatikan lebih dari sekedar disiplin bisnis, seperti penghargaan dan hukuman. Penghargaan atau pengakuan adalah segala sesuatu

yang diterima karyawan sebagai penghargaan dan pengakuan dari organisasi atas pekerjaannya. remunerasi untuk pekerjaan (Handoko, 2011).

Berdasarkan pengamatan awal yang penulis lakukan pada Toko Pojok Badegan, mendapatkan hasil berarti bahwa organisasi cenderung memiliki gaya kepemimpinan yang kurang tegas. Artinya keputusan dan kebijakan pimpinan masih dipengaruhi oleh pegawai, orang, yang lebih panjang dari pimpinan. Kinerja pegawai kurang optimal karena seluruh pembagian tugas dan tanggung jawab hanya dilakukan oleh manajemen dan pegawai tidak dapat menyampaikan aspirasinya.

Fenomena gaya kepemimpinan, *reward* dan *punishment* itu berpengaruh terhadap kedisiplinan. Pertama, dari gaya kepemimpinan ke disiplin kerja itu sebagian permasalahannya antara lain pemilik toko marah kepada karyawan ketika ada komplain dari pengiriman barang dan pemilik toko juga sangat mengayomi dan menghormatinya karyawannya. maka peneliti mengambil variabel salah satunya tentang gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kedisiplinan, sedangkan untuk *reward* dan *punishment*, untuk bagian yang akan diteliti toko sendiri dibagi jadi tiga yaitu bagian karyawan gudang, karyawan toko dan sales, dan untuk *reward* sendiri ada target tersendiri jika ada target yang sudah diselesaikan maka akan mendapatkan bonus. kemudian untuk *punishment*, ada pemberian *punishment* sendiri ada beberapa kriteria antara lain peringatan dan denda atau potongan gaji, untuk peringatan sendiri jika karyawan melakukan kesalahan yang dapat merugikan toko untuk kasus yg normal maka akan dikenakan peringatan dan untuk denda jika karyawan melakukan kesalahan yg merugikan toko dalam contoh kasus jika pengirim barang menghilangkan gula, hilang ini dalam arti diturunkan di toko lain

maupun penurunannya double maka karyawan tersebut harus mengganti kerugian sebesar harga gula tersebut.

Disiplin adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mengikuti semua aturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan tingkat tanggung jawab karyawan atas pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Ini mempromosikan semangat untuk bekerja, semangat kerja dan pencapaian tujuan dalam organisasi, karyawan dan masyarakat. Kesenangan muncul ketika apa yang diinginkan tercapai, dan sebaliknya, frustrasi muncul ketika suatu kegiatan tidak menjadi kenyataan, (Hasibuan, 2001). Ketika situasi seperti itu terjadi, maka akan berdampak negatif pada organisasi dan karyawan itu sendiri, sehingga dalam hal ini kemampuan manajemen untuk memaknai keinginan dan kebutuhan karyawan dalam organisasi tidak boleh diterapkan. tindakan disiplin. Seperti yang Anda ketahui, indikator penurunan disiplin kerja seorang karyawan dapat dilihat dari meningkatnya angka absensi karyawan tersebut. Tanda-tanda disiplin pegawai yang menurun dapat dilihat pada gejala absensi yang meningkat dan motivasi pegawai yang menurun. Kedisiplinan karyawan sangat penting diperhatikan pada Toko Pojok Badegan yang bergerak dibidang penjualan, tidak bias mengabaikan masalah kedisiplinan karyawan, karena sudah tentu kedisiplinan karyawan menentukan keberhasilan perusahaan dan kedisiplinan tenaga kerja akan memberikan nilai lebih tersendiri bagi perusahaan apabila mengingatkan tantangan yang semakin berat dengan berdirinya perusahaan-perusahaan yang bergerak dibidang yang sejenis.

Mendasarkan pada uraian tentang pentingnya Gaya kepemimpinan, reward, dan punishment terhadap tingkat kedisiplinan karyawan, maka penelitian ini mengajukan judul “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Reward Dan Punishment Terhadap Tingkat Kedisiplinan Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Toko Pojok Badegan)**”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan penjabaran pada latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja pada Toko Pojok Badegan?
2. Apakah *Reward* berpengaruh terhadap disiplin kerja pada Toko Pojok Badegan?
3. Apakah *Punishment* berpengaruh terhadap disiplin kerja pada Toko Pojok Badegan?
4. Apakah gaya kepemimpinan, reward dan punishment berpengaruh terhadap disiplin kerja pada Toko Pojok Badegan?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

Beberapa tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kedisiplinan karyawan pada Toko Pojok Badegan.

- b. Untuk mengetahui pengaruh reward terhadap tingkat kedisiplinan karyawan pada Toko Pojok Badegan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh punishment terhadap tingkat kedisiplinan karyawan pada Toko Pojok Badegan.
- d. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan, reward dan punishment berpengaruh terhadap disiplin kerja pada Toko Pojok Badegan

2. Manfaat

Penulis berharap agar hasil penelitian ini bermanfaat dalam aspek-aspek berikut.:

- a. Bagi Perkembangan Ilmu Pengetahuan
Pengetahuan baru yang dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta mendukung perkembangan informasi.
- b. Bagi Toko
Bahan masukan dan pertimbangan bagi pemilik Toko Pojok Badegan dalam memberi reward dan punishment kerja yang optimal bagi karyawan.
- c. Bagi Peneliti Selanjutnya
Penelitian ini dapat dijadikan acuan dan pertimbangan dalam merancang penelitian sejenis sehingga dapat digunakan untuk melengkapi selanjutnya.
- d. Bagi Peneliti
Menambah pengetahuan dan keahlian penulis untuk penelitian, terutama dalam hal sumber daya manusia yang relevan. Gaya Kepemimpinan, Reward Dan Punishment Terhadap, dan tingkat kedisiplinan karyawan.