

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang menentukan tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan suatu nilai potensi yang dimiliki oleh suatu materi atau unsur tertentu dalam kehidupan. Manusia merupakan faktor sumber daya yang berbeda dengan faktor lainnya, sebab manusia perasaan, hasrat, dan keinginan. Apabila faktor sumber daya manusia sudah dianggap tidak bagus dalam suatu perusahaan maka dapat dipastikan perusahaan akan mengalami penurunan kinerja perusahaan.

Kinerja perusahaan adalah sejauh mana/tingkat keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tertentu dalam periode tertentu. Kinerja bukan hanya menjelaskan tentang hasil pekerjaan, melainkan juga menjelaskan tentang proses pekerjaan berlangsung. Untuk mencapai kinerja yang maksimal, maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan untuk mengembangkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Menurut Harold D. Stolovitch dan Erica J. Keeps (*Telling Ain't Training 2nd Edition*, 2011) tentang kinerja adalah seperangkat hasil yang didapat dari tindakan menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan yang diminta.

Salah satu sasaran pengelolaan sumber daya manusia pada fungsi organisasi di suatu perusahaan dapat berkaitan dengan masalah kepemimpinan sehingga pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan kurang

memenuhi harapan. Oleh karena itu perlu menerapkan suatu gaya kepemimpinan yang baik untuk menciptakan keharmonisan dengan para bawahannya sehingga mampu mengontrol para karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan. Dengan demikian, pimpinan diharuskan memiliki gaya kepemimpinan dalam membawa dan mempengaruhi bawahannya agar mampu bekerja sama demi mencapai tujuan.

Gaya Kepemimpinan yang baik akan berdampak baik terhadap kinerja karyawan, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan perusahaan/organisasi dalam mencapai tujuannya. Pemimpin mendengar ide-ide dari para bawahan sebelum mengambil keputusan. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi oleh gaya kepemimpinan atasnya (Hardino, 2001 dalam Suranta, 2002). Suranta (2002) dan Tampubolon (2007) telah meneliti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja, menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Butik Tasya sebagai salah satu tempat usaha yang memiliki sumber daya manusia, perlu memiliki karyawan dengan kinerja yang baik. Terdapat beberapa permasalahan yang telah diperoleh peneliti bahwa kebijakan-kebijakan yang diputuskan oleh pimpinan menyangkut kepentingan karyawan belum mempertimbangkan aspirasi karyawan dan tidak adanya koordinasi yang memadai terhadap sasaran/target dan rencana aksi pada tiap jenjang organisasi, sebagian kebijakan baru yang dibuat oleh pimpinan tidak

melibatkan karyawan, hal tersebut dirasa menunjukkan hubungan komunikasi yang kurang baik antara pimpinan dengan karyawan pada Butik Tasya Kota Pasuruan. Dari permasalahan di atas dapat disimpulkan bahwa pimpinan Butik Tasya menerapkan gaya kepemimpinan Otoriter. Gaya Kepemimpinan Otoriter sendiri yaitu saat terciptanya kepemimpinan otoriter bos sebagai pemegang kekuasaan, peraturan, dan prosedur berdasarkan pemikirannya.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu disiplin, terdapat ketidaksesuaian hasil kerja karyawan dengan standart kinerja yang ditetapkan untuk setiap karyawan, yaitu tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan. Tetapi kenyataannya dalam aktivitas sehari-hari, adanya karyawan yang belum bisa memenuhi standart kinerja disebabkan oleh beberapa faktor, selain itu terdapat beberapa karyawan yang sering terlambat dikarenakan rumah yang jauh dari tempat kerja. Berdasarkan hal tersebut maka peran pimpinan dalam mensukseskan disiplin kerja pada perusahaan dibutuhkan untuk mempengaruhi perilaku karyawan.

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan tersebut, serta penelitian yang mendasarinya peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Butik Tasya Kota Pasuruan”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat ditarik permasalahan yaitu sebagai berikut :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan dan Disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Butik Tasya Kota Pasuruan?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Butik Tasya Kota Pasuruan?
3. Apakah Disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Butik Tasya Kota Pasuruan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan perumusan masalah diatas maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Butik Tasya Kota Pasuruan
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Butik Tasya Kota Pasuruan
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Butik Tasya Kota Pasuruan

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian dalam penyusunan skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Memberikan informasi dan masukan kepada karyawan pada butik tasya untuk mengambil langkah yang tepat dalam upaya mengembangkan dan kemajuan bagi desa. Yaitu dengan memberikan motivasi dan masukan yang baik bagi para karyawan pada butik tasya.

2. Bagi Peneliti

Sebagai pengalaman peneliti untuk menyalurkan ilmu yang didapat selama menimba ilmu pada saat perkuliahan serta untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja di tempat penelitian.

3. Bagi Pihak lain

Bagi peneliti lain, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan untuk mengadakan penelitian lebih mendalam di bidang yang lain.

