BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberadaan pasar lahir dari keinginan beberapa orang untuk memperoleh bahan kebutuhan. Pada mulanya transaksi di pasar dilakukan dengan tukar-menukar barang yang dimiliki dengan barang yang dikehendaki. Misalnya, antara petani, peternak, dan nelayan terjadi pertukaran hasil produksi mereka masing-masing. Tadinya, pertukaran terjadi di sembarang tempat. Lama kelamaan terbentuklah kesepakatan untuk menentukan suatu lokasi menjadi semacam pusat barter. Perkembangan berikutnya transaksi dilakukan dengan mata uang dengan nilai tertentu sehingga masyarakat yang tidak memiliki barang pun bisa membeli kebutuhannya. Pasar begitu akrab dengan kehidupan masyarakat, baik di kota maupun di desa. Di pasar kita bisa berbelanja sayuran, daging, sembilan kebutuhan pokok, bumbu dapur, buah-buahan, pakaian, barang kelontong, dan sebagainya. (herman malano 1:2011)

Pasar tradisional sebagai salah satu infrastruktur ekonomi masyarakat memiliki peran strategis dalam pertumbuhan ekonomi daerah. Pasar Ngopak yang terletak di Kabupaten Pasuruan merupakan salah satu pasar tradisional yang memiliki kontribusi penting dalam perputaran ekonomi masyarakat sekitar. Pasar Ngopak sebagai salah satu pasar tradisional di Kabupaten Pasuruan memiliki peran strategis dalam

perputaran ekonomi masyarakat lokal. Fungsinya tidak hanya sebagai tempat transaksi jual-beli, tetapi juga sebagai ruang interaksi sosial dan penyerapan tenaga kerja. Dengan demikian, kinerja optimal dari pengelola dan karyawan pasar menjadi krusial untuk memastikan keberlanjutan fungsi ekonomi dan sosial pasar tersebut. Sebagai sebuah entitas ekonomi, Pasar Ngopak dikelola oleh sejumlah karyawan yang bertanggung jawab atas berbagai aspek operasional pasar, mulai dari keamanan, kebersihan, pemeliharaan fasilitas, hingga administrasi.

Sistem operasional di sebuah pasar melalui kemampuan sumber daya manusia sangat penting. Sebuah pasar harus mengelola sumber daya manusianya seefektif dan seefisien mungkin. Hal tersebut dikarenakan bahwa aspek sumber daya manusia sama pentingnya bagi keberhasilan pasar.

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2019) Jika pengelolaan sumber daya manusia pada suatu pasar sudah baik, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Karyawan yang dikelola dengan baik akan lebih termotivasi, produktif, dan berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan pasar.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor eksternal maupun internal. Dua faktor internal yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan adalah kepemimpinan dan disiplin

kerja. Menurut Hasibuan (2017), Berdasarkan pengamatan awal, terdapat beberapa permasalahan yang mencerminkan rendahnya kinerja karyawan di Pasar Ngopak. Beberapa di antaranya adalah seringnya karyawan datang terlambat, lambat dalam menyelesaikan pekerjaan, pulang sebelum jam kerja berakhir, serta sering terjadi kesalahan dalam komunikasi internal. Kondisi ini menunjukkan bahwa masih terdapat kelemahan dalam kedisiplinan kerja dan kemungkinan lemahnya pengaruh kepemimpinan terhadap perilaku kerja karyawan.

kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Sinambela, 2018). Kinerja karyawan merupakan elemen penting bagi pasar, maka hal ini menjadi tugas penting bagi pasar. Kepala pasar harus mampu mendorong dan mengupayakan karyawan untuk bekerja lebih giat dan berpartisipasi aktif demi tercapainya tujuan pasar. Untuk mendapatkan hasil maksimal bagi pedagang, kepala perlu berupaya lebih keras untuk mencapai tujuan dalam menyelesaikan permasalahan yang ada di pasar agar seluruh karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

Studi yang dilakukan oleh Prasetyo (2019) menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemimpin yang mampu mengarahkan, memotivasi, dan

menginspirasi karyawannya akan mendorong peningkatan kinerja karyawan. Sementara itu, penelitian Nurhayati (2020) mengungkapkan bahwa kepemimpinan juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah.

Kepemimpinan memegang peranan vital dalam mengarahkan, mempengaruhi, dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Robbins dan Judge (2015) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan. Seorang pemimpin yang efektif mampu mengkomunikasikan visi dengan jelas, memberikan arahan yang tepat, serta menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi organisasi dan karakteristik karyawan.

Di Pasar Ngopak Kabupaten Pasuruan, terdapat fenomena menarik terkait kepemimpinan. Kepala pasar yang memimpin pengelolaan pasar ini dikenal memiliki karakter yang terlalu baik dan cenderung menghindari konfrontasi dengan bawahan. Sikap yang terlalu mengutamakan kebaikan dan "tidak enakan" ini berpotensi menciptakan ambiguitas dalam penerapan aturan dan standar kerja. Menurut Kartono (2016), pemimpin yang terlalu permisif dapat mengakibatkan kurangnya ketegasan dalam pengambilan keputusan dan lemahnya penegakan disiplin.

Disiplin kerja sendiri merupakan aspek fundamental dalam manajemen sumber daya manusia yang berpengaruh langsung terhadap produktivitas dan kinerja organisasi. Hasibuan (2017) mendefinisikan disiplin kerja sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Penerapan disiplin kerja yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang teratur, terarah, dan kondusif untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal. Pada kenyataannya, di Pasar Ngopak Kabupaten Pasuruan terdapat permasalahan terkait disiplin kerja karyawan, khususnya dalam hal ketepatan waktu. Fenomena keterlambatan karyawan yang sering terjadi menggambarkan adanya masalah disiplin yang memerlukan perhatian serius. Keterlambatan kerja pada institusi pelayanan publik seperti pasar tradisional dapat berdampak pada tertundanya operasional harian, menurunnya kualitas pelayanan, hingga terhambatnya aktivitas ekonomi para pedagang dan konsumen.

Permasalahan kepemimpinan dan disiplin kerja tersebut secara langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Mangkunegara (2017) mengartikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kasus miskomunikasi di lingkungan kerja juga menjadi salah satu penyebab menurunnya kinerja karyawan. Miskomunikasi dapat terjadi akibat struktur organisasi yang kompleks, kurangnya komunikasi langsung antara atasan dan bawahan, atau

penggunaan teknologi yang tidak efektif dalam menyampaikan pesan. Akibatnya, informasi yang disampaikan tidak utuh atau bahkan salah tafsir, sehingga pekerjaan menjadi tidak efisien dan sering terjadi kesalahan. Kinerja karyawan yang optimal menjadi prasyarat bagi tercapainya tujuan organisasi dan kepuasan stakeholder, dalam hal ini pedagang dan pengunjung pasar.

Studi yang dilakukan oleh Prasetyo (2019) menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana gaya kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja. Sementara itu, penelitian Widodo (2018) mengungkapkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dimana tingkat kedisiplinan yang tinggi berkorelasi dengan pencapaian target kerja yang lebih baik.

Berdasarkan fenomena dan permasalahan yang telah diuraikan, menjadi penting untuk melakukan penelitian mendalam mengenai pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Pasar Ngopak Kabupaten Pasuruan. Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan analisis komprehensif dan rekomendasi konstruktif untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan dan disiplin kerja, yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan dan pelayanan pasar secara keseluruhan.

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan strategi yang tepat untuk mengatasi permasalahan kepemimpinan yang terlalu permisif

dan tingkat kedisiplinan karyawan yang rendah, sehingga dapat meningkatkan profesionalisme dan kinerja pengelolaan Pasar Ngopak Kabupaten Pasuruan. Penelitian ini juga diharapkan dapat berkontribusi pada pengembangan kebijakan pengelolaan pasar tradisional yang lebih efektif ,adaptif terhadap tantangan kontemporer dan mampu beradaptasi dengan kemajuan zaman.

Berdasarkan hasil observasi di atas, peneliti tertarik untuk meneliti terkait “PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PASAR NGOPAK KABUPATEN PASURUAN”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka dirumuskan suatu permasalahan bentuk pertanyaan sebagai berikut :

1. Apakah Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pasar Ngopak Kabupaten Pasuruan?
2. Apakah Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pasar Ngopak Kabupaten Pasuruan?
3. Apakah Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pasar Ngopak Kabupaten Pasuruan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah tersebut, sehingga terdapat tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Pasar Ngopak Kabupaten Pasuruan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan Pasar Ngopak Kabupaten Pasuruan.
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Pasar Ngopak Kabupaten Pasuruan.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Peneliti dapat menerapkan pengetahuan yang telah diperoleh dalam bidang pemasaran dan mendapatkan manfaat berupa pengetahuan baru dan wawasan baru, khususnya pada saat melakukan penelitian pada masalah yang berkaitan dengan objek penelitian, serta saat melakukan penelitian dilapangan secara langsung dan sebagai syarat kelulusan peneliti.

2. Bagi Universitas

Hasil dari penelitian dapat menjadi landasan dalam pengembangan media pembelajaran atau penerapan media

pembelajaran secara lebih lanjut. Selain itu, juga menjadi nilai tambah wawasan ilmiah dan bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi lokasi penelitian (pasar ngopak)

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai evaluasi manajemen pada pasar ngopak sehingga dapat memberikan kontribusi pengamatan mengenai hubungan kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan penelitian ini diharapkan menjadi sebuah informasi bagi pihak manajemen pasar ngopak tentang untuk memperhatikan aspek yang terkait dengan penelitian ini. Sehingga dapat membuat pelanggan dan pedagang merasa nyaman, tenang, dan senang . sehingga mendapatkan hasil yang optimal atau memuaskan bagi pengelola pasar dan seluruh pelanggan pasar.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya dapat menjadi sumber informasi dan bahas inspirasi untuk bahan penelitian selanjutnya agar lebih dikembangkan dalam segi variabel yang lainnya untuk pengembangan wawasan serta pengembangan penelitian sebelumnya.