

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia menimbulkan masalah nasional saat ini. Kurangnya pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien berpengaruh terhadap gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan (Widodo et al., 2018). Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang di untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif (Fahmi, 2016). Rendahnya kualitas sumber daya manusia disebabkan oleh pendidikan yang masih rendah, kesehatan masyarakat yang masih perlu perhatian dari pemerintah, masyarakat yang masih kesulitan perekonomian dikarenakan kurangnya lapangan pekerjaan yang tersedia untuk masyarakat (Assijdah, 2016)

Menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan merupakan salah satu persoalan yang sedang terjadi. Apalagi di era persaingan usaha yang semakin ketat, kinerja yang dimiliki karyawan harus terus meningkat. Sumber daya manusia yang ada dalam sebuah perusahaan harus dimanfaatkan secara optimal agar tercipta masyarakat yang handal, diperlukan pendidikan yang tinggi, lapangan pekerjaan yang memadai serta penyediaan fasilitas sosial untuk menunjang kinerja seorang karyawan. Cara untuk meningkatkan kualitas kinerja

karyawan adalah melakukan serangkaian perbaikan serta mengevaluasi kinerja karyawan dengan melakukan pelatihan-pelatihan pada karyawan berbakat sehingga perusahaan dapat tumbuh dan unggul dalam persaingan usaha (Riyadi, 2011).

Kinerja yang berkualitas didapat ketika unit-unit kegiatan dan dari kepemimpinan terlaksana dengan efektif dan efisien (Colquitt et al., 2012). Kinerja adalah nilai serangkaian perilaku bekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi. Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kinerja dilakukan oleh Baskoro (2014) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Balai Pelestarian Nilai Budaya Manado dengan hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Balai Pelestarian Nilai Budaya Manado. Sebaiknya Dinas Balai Pelestarian Nilai Budaya Manado perlu meningkatkan disiplin kerja dalam pelaksanaan tugas ditempat kerja.

Gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin sangat mempengaruhi tingkat kinerja pada karyawan. Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain dengan cara hubungan kontak langsung maupun tidak langsung (Nopitasari & Krisnandy, 2018). Penelitian terdahulu terkait dengan gaya kepemimpinan dilakukan oleh Trang (2013) yang berjudul Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki tingkat signifikan

sebesar 0,447 yang artinya gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan namun tidak signifikan.

Kinerja karyawan yang baik bisa dilihat dari disiplin kerja dari karyawan itu sendiri. Disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai et al., 2017). Penelitian terdahulu terkait dengan disiplin kerja dilakukan oleh Suwondo & Sutanto (2015) yang berjudul Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank di kota Malang dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara individual dan secara bersama-sama lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bank di kota Malang. Lingkungan kerja yang nyaman dan tingkat disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan.

Tanpa disiplin kerja pegawai yang baik sulit bagi suatu perusahaan mencapai hasil kinerja yang optimal. Secara parsial, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Susanti, 2017). Jika karyawan memiliki perilaku yang disiplin dalam bekerja maka karyawan bias bekerja dengan optimal sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan dan perusahaan juga tidak akan rugi waktu untuk membayar karyawan sesuai dengan kinerjanya, tujuan perusahaan akan tercapai sesuai dengan yang telah direncanakan.

Fenomena gaya kepemimpinan dan disiplin kerja tentu tak lepas dari hasil yang dicapai atau kinerja, baik kinerja dari pemimpin tersebut atau karyawannya. Setiap kepemimpinan pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pegawainya atau bawahannya, secara parsial, gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Siswanto & Hamid, 2017). Begitu juga dengan sikap disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.

Banyak perusahaan yang mempunyai karyawan dengan kinerja yang masih rendah, disebabkan oleh beberapa faktor seperti gaya kepemimpinan dan disiplin kerja, contohnya adalah dalam perusahaan industri. Industri merupakan bidang yang menggunakan keterampilan dan ketekunan kerja serta penggunaan alat-alat di bidang pengolahan hasil-hasil bumi dan distribusinya sebagai dasarnya (<https://id.m.wikipedia.org>).

Objek penelitian ini adalah industri pengolahan kayu sengon di Desa Sumberjati Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang. Industri pengolahan kayu sengon di Desa Sumberjati ini merupakan kegiatan yang mengolah kayu bulat menjadi kayu kotak atau balok (*swan timber*). Pengolahan kayu sengon menjadi produk kayu balok menciptakan adanya nilai tambah yang didistribusikan sebagai balas jasa bagi pemilik faktor produksi. Balas jasa tersebut merupakan pendapatan bagi pemilik faktor produksi sehingga besarnya nilai tambah dapat menunjukkan peranan usaha pengolahan kayu balok terhadap perekonomian masyarakat. Untuk

mewujudkannya, kinerja karyawan berperan penting dalam mencapai maksud dan tujuan institusi tersebut.

Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang gaya kepemimpinan disebabkan oleh pemimpin yang sering membuat peraturan secara sepihak dikarenakan terdapat faktor-faktor dari luar perusahaan seperti harga dari pasar yang anjlok sehingga karyawan di liburkan untuk proses produksi agar memperkecil biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan.

Disiplin kerja yang kurang dikarenakan karyawan yang sering datang terlambat dan sering tidak masuk kerja dikarenakan berbagai macam alasan pribadi, mereka tidak mempunyai beban kerja ketika mereka tidak masuk kerja dikarenakan karyawan yang digaji setiap hari sesuai jumlah barang yang dihasilkan dalam satu hari, maka dari itu mereka lebih mudah untuk libur dengan sendirinya sesuai dengan keinginan mereka.

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai di industri pengolahan kayu sengon Desa Sumberjati. Karena sumber daya manusia di industri pengolahan kayu sengon ini merupakan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan khusus untuk mengolah kayu sengon serta memiliki semangat yang tinggi untuk bekerja dan menyelesaikan tugas-tugasnya untuk memenuhi tujuan perusahaan. Oleh karena itu diperlukan ketelitian, kecermatan, kedisiplinan, dan kecekatan. Perlu kinerja yang baik sehingga harus mempunyai dukungan seperti gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja yang mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Di lihat dari kurangnya keaktifan pegawai dalam bekerja di perusahaan yang ditimbulkan dari gaya kepemimpinan

dan disiplin kerjanya sehingga muncul ide untuk meneliti perusahaan pengolahan kayu sengon yang ada di wilayah Desa Sumberjati Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang.

Berdasarkan uraian dan latar belakang di atas , maka penelitian mengambil judul **“Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pengolahan Kayu Sengon UD. Sentot Jaya di Desa Sumberjati Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang”**.

1.2. Batasan Masalah

- a. Penelitian ini merupakan penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia.
- b. Variabel yang diteliti hanya terbatas pada gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan pengolahan kayu sengon Desa Sumberjati Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang.
- c. Responden dilakukan pada seluruh karyawan perusahaan pengolahan kayu sengon
- d. Lokasi penelitian terletak di Desa Sumberjati Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan diatas, maka masalah yang timbul dari pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut :

- a. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan pengolahan kayu sengon Desa Sumberjati Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang?
- b. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan pengolahan kayu sengon Desa Sumberjati Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang?
- c. Apakah gaya kepemimpinan dan disiplin secara berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan pengolahan kayu sengon Desa Sumberjati Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang ?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dibuat, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan pengolahan kayu sengon Desa Sumberjati Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang.
- b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan pengolahan kayu sengon Desa Sumberjati Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang.

1.5. Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat berguna bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini. Adapun manfaat untuk pihak-pihak yang berkepentingan tersebut adalah:

a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu :

- 1) Memberikan sumbangan pemikiran bagi pembaharuan sistim kerja di perusahaan pengolahan kayu sengon yang terus berkembang dengan kebutuhan perusahaan.
- 2) Memberikan sumbangan ilmiah pada ilmu perbaikan sistim kerja karyawan menggunakan metode eksperimen dalam peningkatan kinerja karyawan.
- 3) Sebagai referensi penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- 4) Sebagai sumbangan ilmu untuk memperbaiki gaya kepemimpinan dan disiplin kerja yang baik pada sebuah perusahaan.

b. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini bermanfaat sebagai berikut :

1) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai evaluasi dan bahan pertimbangan bagi instansi, tentang bagaimana hubungan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja yang diterima pegawai terhadap kinerja pegawai dalam melakukan kebijakan.

2) Bagi STIE WIDYA GAMA LUMAJANG

- a) Dapat membantu dalam pengembangan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang gaya kepemimpinan dan disiplin kerja yang diterima pegawai untuk meningkatkan kinerja.
- b) Menambah wawasan dan memperluas pengetahuan dan ilmu dibidang manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang gaya kepemimpinan

dan disiplin kerja yang diterima pegawai untuk meningkatkan kinerja yang ada pada instansi pemerintah.

3) Bagi Peneliti

- a) Sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen (SM) Sekolah Tinggi Ekonomi Widya Gama Lumajang.
- b) Menambah wawasan dan memperluas pengetahuan dan ilmu di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang gaya kepemimpinan dan disiplin kerja yang di terima pegawai untuk meningkatkan kinerja.

