

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumberdaya manusia merupakan peranan yang penting dalam organisasi, peran penting sumberdaya manusia adalah terciptanya nilai bagi organisasi dimana karyawan bekerja. Struktur organisasi menggambarkan keorganisasian sumberdaya manusia dalam mewujudkan tujuan organisasi. Mengingat pentingnya sumberdaya manusia dalam menentukan keberhasilan organisasi, maka seharusnya bagi setiap organisasi memberikan perhatiannya kepada karyawan sejak awal. Bila sebuah organisasi ingin berkembang dengan pesat maka organisasi tersebut harus memiliki sumberdaya manusia yang mampu menampilkan kinerja yang baik.

Kepemimpinan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktifitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok, maka paling tidak ada tiga implikasi penting, yakni: pertama, kepemimpinan harus melibatkan orang lain, bawahan atau pengikut. Kesiapan menerima pengarahan dari pemimpin, anggota kelompok membantu menegaskan status pemimpin dan memungkinkan proses kepemimpinan. Kedua, kepemimpinan mencakup distribusi kekuasaan yang tidak sama diantara pemimpin dan anggota kelompok. Ketiga, kepemimpinan sebagai kemampuan untuk menggunakan berbagai bentuk kekuasaan untuk mempengaruhi perilaku pengikutnya. (Sutrisno, 2009: 236-237).

Gaya kepemimpinan menjadi salah satu pendorong dalam meningkatkan kinerja karyawannya, pemimpin mempunyai peran yang besar dalam menentukan pelaksanaan organisasi suatu perusahaan. Seorang pemimpin juga dituntut untuk memberikan arahan yang jelas terhadap visi dan misi organisasi serta dapat

menjalankan organisasi dengan baik agar hasil yang didapatkan sesuai tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Implikasi gaya kepemimpinan terhadap karyawan perusahaan adalah seberapa jauh pimpinan perusahaan mampu mentransformasi pendekatan dengan gaya kepemimpinan sebagai pedoman dalam melakukan tugasnya. Sehingga pimpinan perusahaan memiliki kemampuan mempengaruhi dan memberikan motivasi kepada karyawannya, yang berdampak pada peningkatan kinerja. Gaya yang ada merupakan jembatan untuk membantu bagaimana pimpinan perusahaan mengembangkan gaya kepemimpinannya. Hasil penelitian Plangiten, 2013, menunjukkan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Pimpinan sebaiknya memperhatikan gaya kepemimpinan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kinerja karyawan dapat diukur melalui kejadian dilapangan, seorang pimpinan dapat menilai kinerja karyawan melalui cara bekerja serta keterampilan dalam bekerja. Salah satu kemajuan organisasi tentu saja adalah kemampuan mengelola kinerja para karyawannya. Oleh karena itu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumberdaya manusia yang berada di dalamnya (Moeheriono dalam Fahmi, 2016:137)

Berdasarkan observasi awal dilapangan yang dilakukan oleh peneliti di CV. AL Hidayah Sidoarjo yang telah didapat dari absensi kehadiran bahwa terdapat beberapa karyawan yang datang terlambat pada pagi harinya, serta ketika memasuki

waktu sore hari terdapat beberapa karyawan mulai meninggalkan pekerjaannya sebelum waktu jam pulang yang di telah ditentukan oleh perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tersebut tidak mematuhi nilai-nilai kedisiplinan yang diterapkan dalam organisasi. Hal ini memberikan dampak kurangnya kesadaran terhadap aturan perusahaan.

Fakta lain yang peneliti temukan berkenaan dengan kepemimpinan, yaitu: arahan pimpinan kepada para karyawan untuk meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan secara keseluruhan tidak maksimal, sehingga berdampak pada hasil kerja karyawan seperti, pencapaian target harian dan bulanan, (pengurangan kiriman bahan kayu olahan). Dengan permasalahan ini menyebabkan seorang pimpinan perusahaan untuk melakukan penggantian pimpinan area dengan tujuan agar setelah pergantian kepemimpinan kondisi perusahaan berjalan dengan baik dan hasil kinerja lebih meningkat. Setelah dilakukan pergantian kepemimpinan, kondisi perusahaan lebih kondusif, seperti, tertanamnya hierarki antara atasan dan bawahan mulai diterapkan sesuai dengan nilai-nilai perusahaan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan lebih maksimal, serta kedisiplinan, produktivitas kerja, hasil kerja dapat ditata dengan baik. Selain itu pimpinan terlihat terbuka dalam menerima dan mendengarkan saran, pendapat, dan bahkan kritikan dari bawahannya, berusaha mengutamakan kerjasama dalam usaha pencapaian tujuan, membantu permasalahan yang dihadapi bawahan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti melakukan penelitian yang berjudul: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV. AL Hidayah Sidoarjo.

**B. Rumusan Masalah**

1. Apakah gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. AL Hidayah Sidoarjo?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. AL Hidayah Sidoarjo?
3. Apakah gaya kepemimpinan demokratis dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan?

**C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. AL Hidayah Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. AL Hidayah Sidoarjo.
3. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan demokratis dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

**D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian yang peneliti laksanakan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Universitas  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah koleksi hasil penelitian di perpustakaan Universitas Muhammadiyah Surabaya sehingga dapat di pakai sebagai sumber rujukan bagi peneliti selanjutnya.
2. Bagi Perusahaan  
Diharapkan hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai masukan untuk melakukan perbaikan terkait dengan gaya kepemimpinan demokratis, disiplin

kerja yang akan menunjang kinerja karyawan.

### 3. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memperdalam pengetahuan peneliti tentang teori kepemimpinan, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, sebagai prasyarat akademik serta sebagai pengembangan ilmu yang di peroleh selama dibangku kuliah khususnya di manajemen sumberdaya manusia.

### **E. Sistematika Penulisan Skripsi**

Untuk mempermudah pemahaman, sistematika penulisan skripsi ini disajikan dalam beberapa bab yaitu :

Bab I Pendahuluan menjelaskan secara singkat latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

Bab II Tinjauan Pustaka menjelaskan tentang landasan teori yang memaparkan tentang, kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja, selanjutnya membahas tentang kerangka konseptual dan penelitian terdahulu.

Bab III Metode Penelitian menjelaskan pendekatan penelitian, keterlibatan peneliti, prosedur pengumpulan data dan analisis data serta keabsahan temuan.

Bab IV Menjelaskan tentang gambaran umum, objek atau subjek penelitian, deskripsi hasil penelitian, pengujian hipotesis dan pembahasan.

Bab V menjelaskan tentang kesimpulan dari hasil penelitian dan saran.