

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada era globalisasi ini banyak sekali perusahaan yang berkembang dengan cukup pesat, ada juga perusahaan yang tidak mengalami perkembangan sama sekali, dan tidak sedikit pula perusahaan yang mengalami kemunduran dengan pesatnya hingga terjadi kebangkrutan. Berbagai faktor mempengaruhi perkembangan sebuah perusahaan. Faktor internal dan faktor eksternal merupakan hal yang mempengaruhi perkembangan sebuah perusahaan. Faktor internal merupakan faktor yang ada dari dalam perusahaan, meliputi: gaya kepemimpinan, motivasi kerja karyawan, dan kinerja karyawan. Faktor eksternal juga sangat berpengaruh dalam perkembangan sebuah perusahaan, faktor ini meliputi: konsumen dan perusahaan lain sejenis (pesaing bisnis).

Untuk menjalankan perusahaan dengan baik dan sukses, faktor eksternal dan internal merupakan faktor yang harus dijalankan dengan baik dan seimbang. Dalam menjaga keseimbangan faktor eksternal dan internal tersebut, karyawan dalam perusahaan dan kinerjanya sangat perlu diperhatikan. Karyawan dan kinerjanya merupakan jembatan yang menghubungkan faktor internal dan eksternal. Karyawan yang akan berhubungan langsung dengan pimpinan perusahaan dan juga konsumen. Konsumen tentunya juga akan menilai kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut sebelum dia memutuskan untuk memberikan loyalitasnya dengan membeli atau memakai jasa dari perusahaan tersebut.

Faktor kepemimpinan juga merupakan hal yang sangat mempengaruhi jalannya operasional perusahaan. Gaya kepemimpinan akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Maka dari itu seorang pemimpin harus benar-benar memiliki keterampilan, kreativitas, emosi, dan kecerdasan yang baik untuk memimpin karyawannya dalam bekerja. Menjadi pemimpin dengan keterampilan manusia berarti peka terhadap kebutuhan dan motivasi orang lain serta mempertimbangkan kebutuhan orang lain di dalam pengambilan keputusan (Katz, 1955). Pemimpin yang baik harus bisa memberikan motivasi kepada bawahannya agar mereka selalu memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan. Menurut Pauleen (2004:229) pemimpin harus peka dengan "aliran" proses tim, memberikan perhatian pada masalah terkecil untuk menyingkirkan masalah potensial yang bisa mengganggu kerja tim. Memperhatikan kebutuhan karyawan dan masalah karyawan dalam kinerjanya adalah hal baik untuk memotivasi karyawan dalam bekerja lebih baik lagi. Mengingat faktor sumber daya manusia sangatlah berpengaruh penting bagi jalannya sebuah perusahaan maupun organisasi.

Seorang pemimpin harus mampu memberikan motivasi kerja yang baik bagi karyawannya. Motivasi kerja akan mempengaruhi karyawan dalam menjalankan proses kerjanya di dalam perusahaan, sehingga gaya kepemimpinan yang baik tidak akan menjamin suksesnya sebuah perusahaan bila karyawannya tidak memiliki motivasi yang baik dalam bekerja. Motivasi kerja yang dimiliki karyawan akan mengukur loyalitas kerja yang diberikan oleh seorang karyawan untuk perusahaan tempat dia bekerja.

Seorang pemimpin harus bisa menjalin komunikasi baik dengan karyawannya. Tidak hanya itu saja, tetapi ada kalanya karyawan di dalam perusahaan juga harus ikut ambil bagian dalam persoalan-persoalan yang sedang dialami oleh perusahaan. Hal tersebut dapat dipergunakan oleh perusahaan untuk mengukur tingkat kinerja karyawan terhadap perusahaan dan dengan karyawan dilibatkan dalam masalah perusahaan akan membuat karyawan merasa termotivasi. Motivasi adalah dorongan, upaya, dan keinginan yang ada dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya, serai mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaan (Hakim, 2006).

Motivasi dan gaya kepemimpinan demokratis yang dinilai cukup loyal memberikan semangat kerja bagi karyawan. Hal ini juga harus diimbangi dengan memberikan pula tindakan tegas yang dapat dilakukan dengan mengadakan atau membuat peraturan-peraturan perusahaan guna menjaga dan meningkatkan disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja merupakan bagian dari kinerja karyawan dimana karyawan akan dituntut untuk memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan, kapan mereka harus datang dan bekerja tepat waktu, dan juga saat mereka harus bekerja dengan mematuhi peraturan yang dibuat oleh perusahaan di tempat mereka bekerja. Disiplin kerja yang baik akan sangat berperan bagi peningkatan kinerja di sebuah perusahaan. Gaya kepemimpinan demokratis, motivasi kerja, dan juga disiplin kerja harus berjalan dengan seimbang. Hal ini dimaksudkan agar karyawan tidak merasa tertekan dengan aturan kerja di dalam perusahaan dan mencegah terjadinya stres kerja yang kemungkinan akan dialami karyawan jika dirinya juga dilibatkan dalam

beberapa masalah internal perusahaan. Disiplin kerja diadakan hanya sebatas untuk mengatur kinerja karyawan agar karyawan bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan.

Perusahaan BJ Home Yogyakarta adalah sebuah perusahaan bahan bangunan di Yogyakarta. Gaya kepemimpinan demokratis yang dijalankan oleh pemimpinnya dan motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan cukup membawa BJ Home menuju kesuksesan. Hal ini dibuktikan dengan dibukanya perusahaan baru yang lebih besar dan luas, beralamat di Jalan Raya Janti Ringroad Timur, Yogyakarta. Dibukanya perusahaan ditempat baru ini membuat perusahaan BJ Home ingin semakin meningkatkan kualitas pemasaran produknya kepada konsumen dan juga meningkatkan kualitas kinerja karyawannya untuk kemajuan perusahaan. Mengingat jumlah tenaga kerja di BJ Home yang juga terus mengalami peningkatan membuat BJ Home harus merencanakan sistem kerja yang baik. Agar tujuan perusahaan tercapai dengan baik sesuai yang diharapkan perusahaan maka dibangunlah suatu sistem penilaian disiplin kerja terhadap perusahaan. Sistem inipun mulai terlihat hasilnya dalam waktu beberapa bulan saja. Terlihat sejumlah karyawan berhasil meningkatkan kualitas perusahaan tetapi akan tetapi beberapa karyawan mengalami stres kerja dan menyebabkan kemunduran kinerja pada beberapa karyawan. Hal inilah yang membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian di Perusahaan BJ Home, mengenai dampak perubahan karyawan terhadap kinerjanya.

Penelitian yang dilakukan oleh penulis ini mengacu pada penelitian terdahulu yaitu milik Messa Media mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin

kerja yang sangat berpengaruh bagi kinerja karyawan di dalam perusahaan tahun 2012, penelitian yang dilakukan oleh Jacob Einsenberg 2011 yang meneliti motivasi kerja mengatasi stres kerja dan meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan, dan juga penelitian Regina Aditya mengenai gaya kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan tahun 2010. Hasil penelitian mereka mengatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis, motivasi kerja, dan disiplin kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan di dalam sebuah perusahaan.

1.2. Rumusan Masalah

Dengan melihat latar belakang di atas, mengenai hubungan gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di dalam perusahaan bahan bangunan BJ Home Yogyakarta, maka penulis menentukan beberapa rumusan masalah di dalam perusahaan tersebut. Rumusan masalah tersebut antara lain :

- a. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan di dalam perusahaan?
- b. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di dalam perusahaan?
- c. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di dalam perusahaan?
- d. Dari gaya kepemimpinan demokratis, pemberian motivasi kerja, dan disiplin kerja, manakah yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan?

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini dilakukan oleh penulis di dalam perusahaan bahan bangunan BJ Home Yogyakarta yang beralamat di Jalan Raya Janti Ringroad Timur, Yogyakarta. Adapun objek penelitian adalah karyawan BJ Home yang masih aktif bekerja di BJ Home Yogyakarta pada bagian *marketing*, operasi perusahaan (gudang, keamanan, dan parkir), HRD, *office* (personalia, *accounting*, *finance* dan *consultant*) . Pada penelitian mengenai gaya kepemimpinan, tidak semua model gaya kepemimpinan akan diteliti. Penulis membatasi penelitian gaya kepemimpinan hanya difokuskan untuk gaya kepemimpinan demokratis.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan beberapa rumusan masalah yang sudah penulis rumuskan menjadi beberapa poin penting, maka penelitian ini bertujuan untuk :

- a. Untuk menganalisis bagaimana variabel gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- b. Untuk menganalisis bagaimana variabel pemberian motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- c. Untuk menganalisis bagaimana variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- d. Untuk menganalisis dari variabel gaya kepemimpinan demokratis, motivasi kerja, dan disiplin kerja manakah yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh penulis ini juga memiliki beberapa manfaat sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah memberi gambaran atau wawasan tersendiri kepada semua pihak yang memepelajari manajemen sumber daya manusia mengenai pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada lembaga profit.

b. Manfaat Bagi Perusahaan

Penelitian ini nantinya menghasilkan saran dan masukan mengenai gaya kepemimpinan dalam perusahaan, sehingga dapat digunakan oleh direktur puncak dan segenap pimpinan (*Head Operation, Head Marketing, Head HRD, Office*) di dalam perusahaan sebagai acuan evaluasi kinerja mereka terhadap bawahan mereka. Dengan demikian para pemimpin dalam perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawannya lebih baik lagi untuk semakin mengembangkan perusahaan.

c. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Tulisan ini nantinya juga dapat berguna sebagai bahan bacaan, bahan acuan, dan bahan referensi yang dapat digunakan oleh penelitian selanjutnya guna mengembangkan penelitian ini menjadi sebuah penelitian yang lebih baik lagi.



1.6 SISTEMATIKA PENULISAN PROPOSAL

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi mengenai uraian latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN LANDASAN

Bab ini berisi teori-teori yang mendukung penelitian. Terdapat teori dari para ahli mengenai gaya kepemimpinan demokratis, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan beserta kerangka pemikirannya.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang metode penelitian yang mencakup cara penelitian dan alat analisis data. Metode penelitian meliputi: lokasi penelitian, penarikan data, sumber data, teknik pengumpulan data, pengujian hipotesis, dan batasan operasional.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi mengenai hasil serta pembahasan yang sudah peneliti lakukan. Pembahasan diambil dari hasil pengolahan data yang sudah dilakukan oleh peneliti.

BAB V PENUTUP

Bab penutup ini berisikan mengenai kesimpulan dari hasil pengolahan dan analisis data, serta saran dari penulis untuk perkembangan penelitian dan perusahaan selanjutnya.