

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam menghadapi era globalisasi perusahaan sebagai salah satu bentuk sebuah organisasi tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas perusahaan tersebut telah mempunyai modal cukup besar dan teknologi modern. Sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka, tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Sumber daya yang di maksud adalah sumber daya manusia ialah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas, dan usahanya pada perusahaan. Dengan harapan bahwa suatu saat perusahaan akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam ruang lingkup usahanya.

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang memiliki peranan sangat penting dalam suatu organisasi maupun instansi, sumber daya yang dimaksud dalam hal ini adalah karyawan. Karyawan merupakan salah satu sumber daya yang digunakan sebagai alat penggerak dalam memajukan suatu perusahaan (Safitri, et al. 2017). Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan mempunyai peran untuk mempengaruhi perusahaan dalam mencapai target dalam berbisnis. Oleh karena itu sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan harus berkompeten, dan diharapkan perusahaan mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik agar dapat diandalkan dalam mencapai visi, misi dan target perusahaan.

Pengelolaan sumber daya manusia yang kurang baik akan berdampak negatif terhadap terhambatnya tujuan perusahaan serta dapat memilih karyawan yang memiliki pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang tinggi. Sebuah perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun pelaksananya agar keputusan-keputusan yang diambil dalam setiap kegiatan dan target-target yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.

Salah satu faktor yang dapat menentukan baik buruknya kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan di perusahaan. Marsam (2020:10) Gaya kepemimpinan menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi bawahannya.

Gaya kepemimpinan merupakan dasar dalam mengklasifikasikan tipe kepemimpinan. Penerapan gaya kepemimpinan antara satu organisasi dengan organisasi yang lain berbeda-beda sesuai dengan kondisi organisasinya. Sebaliknya gaya kepemimpinan yang tidak disesuaikan dengan karakteristik karyawan dan tugas yang ada, dapat mendorong pegawai merasa kurang bersemangat dalam bekerja bahkan kehilangan semangat kerja, sehingga menyebabkan karyawan tidak bersungguh-sungguh dalam bekerja dan perhatian yang tidak berpusat pada pekerjaan.

Disiplin kerja menurut Hasibuan dalam (Farida & Hartono, 2015), adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja juga merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya. Disiplin kerja 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 social yang berlaku (Rivai, 2014:606).

Tingkat kedisiplinan karyawan di masa sekarang ini seperti yang diketahui bahwa beberapa perusahaan sudah banyak yang menggunakan system finger scan sebagai alat untuk mendeteksi kehadiran karyawan di kantor. Diketahui bahwa absensi karyawan hanya dilakukan pada pagi dan sore hari menyebabkan adanya celah bagi karyawan untuk datang terlambat setelah istirahat siang. Hal ini juga akan berimbas pada tidak maksimalnya kontribusi dari para karyawan terhadap pekerjaan yang diamanahkan kepada karyawan tersebut.

Menurut (Rivai & Sagala, 2013), Kinerja karyawan sebagai perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya di dalam perusahaan. Sedangkan Menurut (Kasmir, 2018) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas

yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya karena semakin baik kinerja karyawan akan semakin baik pula produksi perusahaan tersebut.

Pada prosesnya, prestasi ataupun kinerja karyawan suatu perusahaan mengalami pasang surut sejalan dengan naik turunnya kinerja karyawannya. Hal ini menandakan bahwa ada hubungan yang positif antara karyawan dengan perusahaan tempat mereka bekerja. Menurut Mathis (dalam Supatmi,, et al. 2013) kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif.

PT. Purnama Aura ElektrikaL adalah kantor pengadaan barang dan jasa di bidang kelistrikan yang berada diposisi terus meningkat dari tahun ke tahun di Madura, kami aktif mengelola sejumlah proyek-proyek di lingkungan instansi Pemerintah dan Swasta, mengerjakan kontruksi jaringan listrik, PJU dan pekerjaan kontruksi lainnya. Dalam budaya PT. Purnama Aura Elektrikal

peningkatan prestasi dan kemajuan merupakan hal yang bersifat progresif dan responsif terhadap perkembangan semua ini. Sebelumnya menjadi PT perusahaan ini berawal dari CV.

Pada tahun 2014 perusahaan ini berawal dari CV dan kemudian berubah menjadi PT pada tahun 2016. Adapun pengertian CV sendiri adalah Commanditaire Vennootschap (Persekutuan Komanditer) adalah aliansi atau kerjasama yang didirikan oleh seseorang untuk menjalankan bisnisnya, orang yang menjalankan perusahaan ini juga seorang pemimpin. Sedangkan pengertian PT adalah Perseroan Terbatas adalah badan hukum untuk menjalankan usaha yang memiliki modal terdiri dari saham-saham, yang pemiliknya memiliki bagian sebanyak saham yang dimilikinya.

Pada tahun 2014 perusahaan ini hanya bekerja sebagai pelaksana PLN, kemudian selang beberapa tahun yaitu pada tahun 2016 CV Purnama Aura Elektrikal berubah nama menjadi PT. Purnama Aura Elektrikal dan mengikuti acara pelelangan di lingkup PLN dan menang dalam acara pelelangan sehingga bisa kerja dan terima SPK (Surat Perintah Kerja) dari PLN. PT. Purnama Aura Elektrikal memiliki 110 karyawan yang terbagi dalam 3 seksi, diantaranya; penggantian kwh meter, penyambungan 1 phase dan 3 phase, dan jaringan distribusi. Adapun pembagian karyawan yang ada di PT. Purnama Aura Elektrikal yaitu 10 orang admin kantor, 2 orang admin PLN, dan 98 orang bekerja di lapangan.

Sementara itu, gaya kepemimpinannya masih belum sesuai dengan yang diharapkan karyawan. Dimana pemimpin jarang mendengarkan dan

menerima masukan dari karyawannya. Sehingga menyebabkan kurangnya kemampuan karyawan dalam memahami jobdesk masing-masing yang diberikan oleh atasan menyebabkan tertundanya suatu pekerjaan. Hal seperti ini biasanya terjadi pada karyawan baru dalam menjalankan jobdesk yang diberikan oleh atasan mengakibatkan sering terjadi salah paham antara atasan dan karyawan itu sendiri dan hal ini tentunya menghambat kinerja karyawan tersebut. Ketika ada pemasangan/pekerjaan di lapangan memiliki kekurangan yakni deadline yang dilakukan tidak sesuai, dikarenakan beberapa faktor yaitu cuaca serta kondisi medan. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Purnama Aura Elektrikal.”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Purnama Aura Elektrikal ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Purnama Aura Elektrikal ?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Purnama Aura Elektrikal?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Purnama Aura Elektrikal.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Purnama Aura Elektrikal.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Purnama Aura Elektrikal.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Secara Teoritis

Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Wiraraja Madura dapat memperkaya referensi penelitian di bidang Ekonomi dan Bisnis.

2. Secara Praktis

- a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan bisa menambah ilmu, pengetahuan, serta pengalaman bagi peneliti. Khususnya mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

- b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan temuan yang bermanfaat bagi perusahaan terhadap Kinerja Karyawan. Temuan penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi perusahaan.

c. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi pada pengembangan penelitian dibidang Ilmu Ekonomi dan dapat menjadi bahan perbandingan bagi peneliti-peneliti selanjutnya.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dari penelitian ini yaitu pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Purnama Aura Elektrikal, dengan melakukan pendekatan berupa menyebarkan kuesioner dengan tujuan untuk mengumpulkan dan menganalisis data yang mengarah pada proses dan hasil yang menjadi valid, objektif, efisien serta efektif. Adapun lokasi penelitian ini bertempat di Sumenep Jl. Manggeling, Kolor, Kecamatan Kota Sumenep, Kabupaten Sumenep, Jawa Timur.