

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam dunia bisnis yang tidak stabil seperti saat ini tentu perusahaan-perusahaan membutuhkan pemimpin yang mampu menstabilkan keadaan baik antar karyawan, tata kelola dan semuanya agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Selain itu perusahaan juga memerlukan manager yang mampu memformulasikan berbagai rencana yang telah dirancang sebelumnya. Hal ini dilakukan dengan tujuan agar karyawan dapat bekerja secara disiplin sehingga didapatkan hasil kerja yang memuaskan.

Berdasarkan hasil penelitian yang ada dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja para karyawan, sehingga sosok pemimpin harus mampu mendelegasikan tugas ke bawahan dengan baik dan benar, yang biasanya diterapkan dengan adanya meeting untuk membahas kendala yang tengah di hadapi karyawan, selain itu manager juga harus mengawasi kinerja karyawan agar sesuai dengan SOP perusahaan.

Biasanya manager yang berhasil dalam menerapkan gaya kepemimpinan tertentu dalam kepemimpinannya biasanya telah memahami kekuatan dan kelemahan para bawahannya, sehingga mengetahui cara mengeksplor kekuatan bawahannya untuk mengimbangi kelemahan yang dimiliki. Istilah gaya kepemimpinan inilah yang digunakan para pimpinan untuk memengaruhi para karyawannya (Thoha, 20016: 44).

Gaya Kepemimpinan otoriter menurut G. R. Terry dalam (Ukas, 1999) ialah seorang pemimpin yang memiliki sifat pekerja keras, bersungguh-sungguh, tertib serta teliti, dan karyawan diharuskan bekerja berdasarkan peraturan yang berlaku serta tidak diperbolehkan menolak atau melanggar instruksi yang diberikan oleh atasan.

Disiplin ialah sebuah rasa taat pada aturan yang ada, yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Hasibuan (2018), hakikat disiplin kerja adalah kemampuan seorang untuk mengikuti aturan yang ada, tekun, tidak melanggar aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sebelumnya.

Disiplin yang dijalankan oleh perusahaan sangat mempengaruhi kesungguhan karyawan dalam bekerja. Disiplin yang baik menunjukkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugasnya yang mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan keputusan yang diambil oleh manajer dengan memutasikan karyawan yang tidak disiplin memungkinkan berimbang pada karyawan lain dengan meningkatnya kedisiplinan karena khawatir akan bernasib sama. Pemimpin dalam menjalankan kinerjanya dituntut untuk membina, menggerakkan dan mengarahkan potensi pegawai yang memiliki pola yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya.

Perbedaan itu disebabkan oleh cara memimpin yang tidak sama dari masing-masing dari setiap pemimpin. Kepemimpinan merupakan salah satu isu di dalam manajemen yang masih menjadi topik untuk di kaji dan diteliti. Karena merupakan fenomena yang paling sering diamati namun merupakan hal yang sedikit dipahami oleh orang lain. Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi biasanya dipersepsikan keberhasilan atau kegagalan pemimpin organisasi. Begitu pentingnya peran pemimpin bagi suatu organisasi sehingga suatu isu tentang pemimpin menjadi fokus bagi penelitian. Pemimpin memegang peran kunci dalam memformulasikan, mengimplementasikan strategi organisasi.

Kedisiplinan yang dilakukan oleh organisasi sangat mempengaruhi kesungguhan karyawan dalam bekerja. Disiplin yang besar menunjukkan besarnya kesadaran individu terhadap harapan atasan atas kewajibannya yang mendukung energi kerja, kegairahan kerja, dan pengakuan terhadap tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat. Kinerja atasan dalam menyelesaikan pekerjaannya diharapkan dapat mendorong, menghimpun dan mengkoordinir kemampuan karyawan.

Hal yang penting diperhatikan oleh para atasan antara lain adalah inisiatif, dimana itu adalah kekhasan atau ciri yang paling sering diperhatikan, dan hal itu yang akan dipahami oleh karyawan. Pencapaian atau kekecewaan sebuah organisasi biasanya dilihat sebagai pencapaian atau kekecewaan para atasan.

Gaya Kepemimpinan otoriter (authoritarian leadership) menurut G. R. Terry dalam (Ukas, 1999) adalah seorang pemimpin yang biasanya mempunyai sifat bekerja keras, sungguh-sungguh, teliti dan tertib. Para pekerja harus bekerja menurut peraturan yang berlaku dengan ketat dan instruksi-instruksinya harus ditaati dan tertib terhadap peraturan. Ia bekerja menurut peraturan-peraturan yang berlaku secara ketat dan instruksi-instruksinya harus ditaati oleh para pekerja.

Disiplin adalah kepatuhan pada aturan yang dibuat oleh organisasi. Disiplin merupakan sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja yang melibatkan manajer dalam mengidentifikasinya. Disiplin yang dijalankan oleh perusahaan sangat mempengaruhi kesungguhan karyawan dalam bekerja. Disiplin yang baik menunjukkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugasnya yang mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan keputusan yang diambil oleh manajer dengan memutasikan karyawan yang tidak disiplin memungkinkan berimbang pada karyawan lain dengan meningkatnya kedisiplinan karena khawatir akan bernasib sama. Pemimpin dalam menjalankan kinerjanya dituntut untuk membina, menggerakkan dan mengarahkan potensi pegawai yang memiliki pola yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya.

Perbedaan itu disebabkan oleh cara memimpin yang tidak sama dari masing-masing dari setiap pemimpin. Kepemimpinan merupakan salah satu isu di dalam manajemen yang masih menjadi topik untuk di kaji dan di teliti. Karena merupakan fenomena yang paling sering diamati namun merupakan hal yang sedikit di pahami oleh orang lain. Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi biasanya di persepsikan keberhasilan atau kegagalan pemimpin organisasi. Begitu pentingnya peran pemimpin bagi suatu organisasi sehingga suatu isu tentang pemimpin menjadi fokus bagi penelitian. Pemimpin memegang peran kunci dalam memformulasikan, mengimplementasikan strategi organisasi.

Pemimpin organisasi dapat mempengaruhi perilaku dengan cara menciptakan sistem dan proses organisasi yang sesuai dengan kebutuhan

individu maupun kebutuhan organisasi dan membawa konsekuensi atas semua keputusan yang diambil.

Selain dari faktor kepemimpinan, ada faktor lain yaitu adalah motivasi yang diberikan kepada pegawai. Motivasi dapat mendorong seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara optimal sesuai yang diinginkan oleh seorang pemimpin dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dalam perusahaan daya dorongan tersebut adalah motivasi. Menurut Winardi, (2001 :6) istilah motivasi berasal dari bahasa latin, yakni *novere* yang berarti “ menggerakkan”. Secara etimologi, motivasi berkaitan dengan hal-hal yang mendorong atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu.

Susanty (2012) dan Erza (2011) menyebutkan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja, gaya kepemimpinan berpengaruh positif secara signifikan terhadap disiplin kerja, dan disiplin kerja tersebut berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan suatu organisasi dalam perusahaan.

Seperti yang telah di ungkapkan oleh Hasibuan (2011), bahwa motivasi dapat meningkatkan produktivitas, kedisiplinan, dan dapat meningkatkan kinerja karyawan terhadap tugas-tugasnya, selain itu faktor gaya kepemimpinan dan motivasi kerja , faktor lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kedisiplinan kerja.

Motivasi dapat mendorong seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara optimal sesuai yang diinginkan oleh seorang pemimpin dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dalam perusahaan.

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan, semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka pelayanan terbaik akan selalu terjaga, produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan.

Perusahaan CV.Wahyu Jaya adalah sebuah perusahaan perorangan yang bergerak di bidang pendistribusian air mineral dalam kemasan (AMDK).

Perusahaan Ini memiliki sistem kerja secara otoriter terhadap para karyawannya. Dalam hal lain perusahaan juga memberikan jam kerja kepada karyawannya yang melebihi waktu yang di tentukan meskipun jam kerja tambahan tersebut diberikan secara bergantian dan juga hanya di beberapa bidang khusus. Untuk kasus fenomena lapangan yang pertama didasari oleh peraturan kerja dalam perusahaan ini yang sudah diatur yang sudah diatur guna mengatur dan mendisiplinkan para karyawan. Peraturan yang dilakukan ini bertujuan agar target yang di inginkan perusahaan dapat tercapai dengan baik, maka dari itu di buatlah peraturan ini.

Berikut ini adalah macam-macam pedoman dan hukuman yang berlaku bagi CV Wahyu Jaya Cabang Kudus.

Tabel 1.1
Tabel peraturan perusahaan

No	Jenis Pelanggran	Bentuk Pelanggaran	Jenis Hukuman yang berlaku
1.	Pelanggaran Ringan	Telat masuk kerja, tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas, mengerjakan pekerjaan tidak sesuai dengan waktu yang di tentukan dan tidak sesuai pekerjaan yang sedang di kerjakan, dll.	Surat peringatan 1
2.	Pelanggaran Sedang	Telat masuk kerja secara berulang- ulang, absen tanpa alasan yang jelas, atau tidak bekerja sesuai dengan waktu dan bidang pekerjaan yang sedang di kerjakan, dll.	Surat peringatan 2 dan Mutasi
3.	Pelanggaran Berat	Pencurian data perusahaan, pencurian barang, dan bekerja tidak sesuai apa yang di inginkan perusahaan, dll.	Surat peringatan 3 dan mutasi atau pemutusan hubungan kerja (PHK)

Sumber: CV. Wahyu Jaya

Berdasarkan data yang tertera pada tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa jenis hukuman yang disediakan oleh organisasi membuat kinerja karyawan menjadi lebih disiplin lagi yang berimbas dengan kemungkinan untuk kembali ke jabatannya yang dulu sebelum ia terkena hukuman mutasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keputusan memutasi karyawan itu dapat menumbuhkan motivasi kerja agar lebih disiplin sehingga gaya kepemimpinan yang tegas di perlukan untuk menambah kinerja para karyawannya.

Populasi yang diteliti dalam penelitian ini adalah karyawan CV Wahyu Jaya Cabang Kudus yang berjumlah 172 karyawan penelitian ini akan menggunakan teknik pengambilan data dengan cara penyebaran kuesioner dan wawancara langsung kepada para karyawan.

Penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan cukup banyak dilakukan sebelumnya. Seperti yang dilakukan oleh Elsa Nopitasari & Henri Krisnandy(2018) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis, motivasi intrinsik dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan. Hasil penelitian yang lain yang dilakukan oleh Enyda dan Djoko (2020), Mustika (2019), Sugiatmi dkk (2018), Zaenal Mustofa dkk (2015), juga menunjukan hasil positif .Begitu juga penelitian yang dilakukan Rini Astuti (2018) Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sampling jenuh. Hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Meskipun begitu peneliti menyarankan kepada penelitian yang lebih lanjut untuk menambahkan variabel lain untuk memperkuat faktor selain dari faktor gaya kepemimpinan dan juga motivasi kerja. Dengan masih terdapat kesenjangan atau *Research gap* penelitian tentang apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Maka hal tersebut menunjukan bahwa penelitian tersebut perlu dikaji lebih lanjut.

Dari latar belakang diatas bisa disimpulkan bahwa alasan saya untuk membuat skripsi yang berjudul **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter, Kedisiplinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Wahyu Jaya Kudus**

1.2. Ruang lingkup

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1.2.1. Variabel independen terdiri dari gaya kepemimpinan otoriter, kedisiplinan dan motivasi kerja. Adapun variabel dependen adalah kinerja karyawan.
- 1.2.2. Penelitian mengambil obyek penelitian pada CV. Wahyu Jaya cabang Kudus
- 1.2.3. Responden yang diteliti adalah karyawan pada CV. Wahyu Jaya cabang Kudus yang berjumlah 172 karyawan

1.3. Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang sudah diraikan diatas dimana terdapat sebuah fenomena lapangan dimana ada seorang karyawan yang bekerja kurang disiplin sehingga ia diberi hukuman berupa mutasi yang berakibat pada di turunkannya jabatan yang ia tempati. Meskipun keputusan tersebut didasari oleh peraturan kerja dalam perusahaan yang sudah diatur guna mengatur dan mendisiplinkan para karyawan. Hal tersebut apakah dapat mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan lainnya. Maka dapat dirumuskan pertanyaan permasalahan sebagai berikut:

- 1.3.1 Bagaimana gaya kepemimpinan otoriter dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Wahyu Jaya cabang Kudus?
- 1.3.2 Bagaimana kedisiplinan karyawan dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Wahyu Jaya cabang Kudus?
- 1.3.3 Bagaimana motivasi kerja karyawan dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Wahyu Jaya cabang Kudus?
- 1.3.4 Bagaimana gaya kepemimpinan otoriter, kedisiplinan dan motivasi kerja dapat berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Wahyu Jaya cabang Kudus?

1.4. Tujuan Penelitian

- 1.4.1. Menganalisis gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Wahyu Jaya cabang Kudus.
- 1.4.2. Menganalisis kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Wahyu Jaya cabang Kudus.

1.4.3. Menganalisis motivasi kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kinerja karyawan CV. Wahyu Jaya cabang Kudus.

1.4.4. Menganalisis gaya kepemimpinan otoriter, kedisiplinan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Wahyu Jaya cabang Kudus

1.5. Manfaat Penelitian

1. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi bagi pihak-pihak yang membutuhkan terutama yang berkaitan dengan masalah yang terjadi dalam penelitian dan juga dapat digunakan sebagai bahan informasi dan pengembangan untuk penelitian selanjutnya serta menambah keilmuan bagi para mahasiswa.

2. Bagi Praktisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan dalam membuat kebijakan menyangkut nilai-nilai strategis mengenai Gaya Kepemimpinan, Keisiplinan, Motivasi Kerja terutama pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan.