

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kompetisi di dalam dunia bisnis saat ini menuntut setiap organisasi untuk melakukan perubahan supaya terus berkembang dan bertahan. Perubahan tersebut dapat dimulai dari setiap individu kemudian merambat pada perubahan setiap kelompok. Organisasi menghimpun orang-orang yang biasa disebut karyawan atau Sumber Daya Manusia (SDM). Karyawan senantiasa berperan aktif dan dominan dalam segala aktivitas perusahaan, karena karyawan yang menjadi perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerjanya, kinerja karyawan yang baik adalah kinerja yang optimal.¹

Setiap perusahaan akan berusaha meningkatkan dan mengembangkan perusahaan dengan mengadakan berbagai kegiatan guna meningkatkan kinerja para karyawan. Diharapkan perusahaan akan mencapai tujuan perusahaan yaitu untuk memperoleh keuntungan (*profit oriented*).² Menurut Soelaiman dikutip dalam jurnal Agung Prihantoro, memberikan pengertian atas kinerja adalah sebagai sesuatu yang dikerjakan dan dihasilkan dalam bentuk produk maupun jasa, dalam suatu periode tertentu dan ukuran tertentu oleh seseorang atau sekelompok orang melalui kecakapan, kemampuan, pengetahuan dan pengalamannya.³

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sebagian besar ditentukan oleh peran pemimpin. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam memberikan pengarahan kepada karyawan. Gaya kepemimpinan selaras dengan sifat bisnis, karyawan dan tingkat multikulturalisme dalam masyarakat dan dunia, yang berfokus pada

¹ Reni Chairunnisah, *Teori Kinerja Karyawan*, (Bandung: Widina Bhakti Persada, 2021), 29.

² Nurul Hidayah, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Keuangan Dan Akuntansi UNY)", *Jurnal Profita*, 2016, 1-2.

³ Agung Prihantoro, "Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen", *Jurnal Sekolah Tinggi Agama Islam Mathali 'ul Falah*, Vol.8, No.2, 2012, 84.

segudang gaya kepemimpinan yang konsisten untuk menghasilkan kinerja dalam organisasi.⁴

Gaya seorang pemimpin harus mampu memberi inspirasi kepada karyawan untuk bertindak sesuai dengan tujuan perusahaan. Karyawan tentunya mengharapkan seorang pemimpin yang mempunyai gaya kepemimpinan yang mampu memberikan wawasan, mempunyai sifat yang menyenangkan. Gaya kepemimpinan yang dimaksud adalah gaya pemimpin dalam sebuah organisasi, harus menciptakan integritas yang selaras dengan bawahan, termasuk mendorong kolaborasi, mengarahkan dan semangat kerja diantara bawahan agar tercipta motivasi positif yang didukung intensi kerja yang setinggi-tingginya dalam organisasi menciptakan fasilitas untuk mencapai tujuan organisasi.⁵ Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin baik gaya kepemimpinan seorang pemimpin, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan yang dipimpinnya.⁶ Teori awal tentang ini dapat ditelusuri kembali pada zaman Yunani kuno dan zaman Romawi. Pada saat itu orang-orang percaya bahwa pemimpin itu dilahirkan, bukannya dibuat. Teori *the Great Man* menyatakan bahwa seseorang dilahirkan sebagai pemimpin, akan menjadi pemimpin tanpa memperhatikan apakah ia mempunyai sifat atau tidak mempunyai sebagai seorang pemimpin. Dalam sejarah Napoleon, ia dikatakan mempunyai kemampuan alamiah sebagai pemimpin, yang dapat menjadikannya pemimpin besar pada setiap situasi.⁷

Pada kasus ini kepemimpinan konveksi Goldman kurang bisa merangkul para karyawannya dalam artian kurang bisa tegas terhadap para karyawan untuk bisa ikut serta membangun perusahaannya menjadi lebih maju, disamping itu kurangnya pengawasan secara langsung dari *owner* didalam tempat kerja. Hal seperti ini dapat mempengaruhi kualitas, kuantitas, dan tujuan yang

⁴ Samuel Bonsu, "Leadership Style In The Global Economy: A Focus On Cross-Cultural And Transformational Leadership", *Journal Of Marketing And Management*, Vol. 9, No. 2, 2018, 40.

⁵ Wa Ode Zusnita Dan Muhammad Irfan, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Deekey Shoes Garage", *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, Vol.4, No. 2, 2017, 272.

⁶ Wa Ode Zusnita Dan Muhammad Irfan, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Deekey Shoes Garage", *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, 273..

⁷ Miftah Thoha, *Gaya Kepemimpinan Dalam Manajemen*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), 32.

telah ditetapkan oleh perusahaan. Seorang pemimpin perlu menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Moral karyawan memiliki etos kerja yang tinggi yang meningkatkan taraf hidup perusahaan. Etos kerja tercermin dari seberapa puas mereka dengan pekerjaannya. Jika mereka senang, itu akan menambah lebih banyak fokus dan keterampilan pada pekerjaan mereka. Oleh karena itu, diperlukan dorongan untuk memenuhi kebutuhan fisik dan non fisik. Ketika kebutuhan sudah terpenuhi, karyawan lebih fokus pada tugas dan tanggung jawab mereka. Yakni tanggung jawab untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal seperti inilah yang disebut dengan motivasi.⁸

Variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Di dalam mewujudkan target yang diinginkan karyawan harus mempunyai motivasi yang tinggi agar keberhasilan dapat diraih. Motivasi yang ada pada kepribadian seseorang akan mewujudkan perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan, jadi motivasi bukanlah sesuatu yang dapat diamati. Tetapi hal yang dapat disimpulkan karena ada suatu perilaku yang tampak. Organisasi tanpa adanya motivasi, maka tujuan ataupun target suatu perusahaan tidak akan tercapai. Kinerja karyawan merupakan fungsi dari sebuah motivasi.⁹

Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Dan setiap perusahaan menginginkan kinerja karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan kinerja. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak akan bisa memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya tidak terpenuhi.¹⁰

Menurut Muskadi, motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang yang

⁸ Guntur Bayu Et Al., “Melalui Variabel Intervening Motivasi Kerja Di Head Office Pt Marifood” Vol. 5, No. 3, 2017.

⁹ Corry Yohana, “Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. BNI Life Insurance”, *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis*, Vol. 5, No. 1, 2017, 76.

¹⁰ Muhamad Ekhsan, “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” 13, No. 1, 2019, 1–13.

berarti dorongan atau yang menggerakkan.¹¹ Dimensi dan indikator motivasi kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut:

- 1) Motivasi internal terdiri dari tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, memiliki tujuan yang jelas dan menantang, ada umpan balik atas hasil pekerjaannya, memiliki rasa senang dalam bekerja. selalu berusaha mengungguli orang lain, diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.
- 2) Motivasi eksternal terdiri dari selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya, senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya, bekerja dengan ingin memperoleh insentif, bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.¹² Berdasarkan fenomena tersebut motivasi tidak bisa tumbuh dengan sendirinya melainkan harus menggunakan berbagai cara agar motivasi kerja karyawan dapat tumbuh dengan baik.

Variabel selanjutnya yakni disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan modal utama yang amat menentukan tingkat kinerja pegawai. Disiplin merupakan sikap atau perilaku ketaatan seseorang atau sekelompok orang yang sesuai prosedur serta terhadap peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Disiplin kerja merupakan salah satu bagian dari terciptanya pegawai yang profesional sehingga harus menjadi teladan bagi masyarakat.¹³ Pada kasus ini para karyawan konveksi Goldman sering melakukan hal yang tidak disiplin seperti sering telat masuk saat jam kerja, terlalu larut ketika ada bahan candaan, dan lain-lain. *Owner* mengungkapkan bahwasannya kasus seperti ini mungkin dikarenakan rata-rata jarak rumah para karyawan sangat dekat dengan tempat kerja mereka, dan beberapa karyawan memang sudah saling kenal satu dengan yang lain dikarenakan mereka yang domisili wilayahnya atau desanya sendiri.

Konveksi Goldman merupakan perusahaan milik Alm. Bapak H. Tasliman yang diwariskan kepada anaknya Abdul Ghani yang

¹¹ Muskadi Sembiring, Jufrizen Dan Hasrudy Tanjung, “Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 4, No. 1, 2021, 131.

¹² Said Muhammad Rizal Dan Radiman, “Pengaruh Motivasi , Pengawasan , Dan Kepemimpinan Terhadap” *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol. 2, No. 1, 2019, 120.

¹³ Ila Rohmatun Nisak, “Pengaruh Gaya Kepemimpina, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Jago Diesel Surabaya”, *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, Vol. 3, No. 4, 2016, 4.

bergerak dalam bidang pembuatan dan pemesanan seragam, kaos, jaket, celana pendek, pakaian olahraga, dan lain-lain. Konveksi yang telah beroperasi lebih dari 30 tahun saat ini mempunyai karyawan sebanyak 57 orang. Sistem kerja yang berlaku pada Konveksi Goldman yaitu sistem kerja borongan dan harian. Gaji yang akan diterima sistem kerja borongan sesuai dengan pekerjaan yang dihasilkannya selama satu minggu. Jadi, semakin banyak hasilnya maka gaji yang diterima semakin tinggi. Sedangkan untuk sistem kerja harian gaji yang diterima sesuai dengan jumlah masuk kerja dalam satu minggunya. Di sinilah karyawan dituntut untuk rajin dan disiplin bekerja agar mendapatkan gaji yang optimal. Konveksi Goldman telah memberikan gaji yang cukup baik, namun hal tersebut belum cukup untuk memotivasi karyawan agar rajin dan disiplin dalam bekerja. Diduga bahwa kinerja karyawan yang dimiliki oleh Konveksi Goldman masih cukup rendah. Rendahnya kinerja karyawan dapat dilihat dari kesadaran karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan. Hal ini berdampak pada hasil produksi karyawan yang fluktuatif setiap bulannya sebagaimana tergambar pada tabel di bawah ini:¹⁴

Tabel 1.1
Data Produksi tahun 2022

Bulan	Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni
Hasil Produksi	3345 pcs	3280 pcs	3502 pcs	3590 pcs	3530 pcs	3650 pcs

Dilihat dari tabel 1.1 di atas, dengan adanya data hasil produksi yang tidak stabil membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam perihal faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja, padahal perusahaan telah memberikan gaji dan fasilitas yang memadai. Maka dari itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh dari gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Konveksi Goldman.

Penelitian ini juga di latar belakang oleh *research gap* yang didapatkan dari penelitian terdahulu. Dalam hasil penelitian yang dilakukan oleh Soulthan S. Batubara dalam judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Pengadaan PT. Inalum (Persero)” menghasilkan sebuah kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan

¹⁴ Hasil observasi di *Konveksi Goldman Kudus* pada tanggal 09 Juli 2022.

terhadap kinerja karyawan.¹⁵ Namun bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan Maudy Rosalina dan Lela Nurlaela Wati dalam judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan” hasilnya menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.¹⁶

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hendri Sembiring dalam judul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sinar Mas Medan” menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.¹⁷ Tetapi hasil berbeda ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Trifena Setiawaty dan Rahmat Hidayat dalam judul “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia” menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.¹⁸

Kemudian dalam penelitian Nunu Nurjaya dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hazara Cipta Pesona” diperoleh kesimpulan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.¹⁹ Namun, hasil berbeda didapat dari penelitian Salman Farisi, Juli Irnawati, dan Muhammad Fahmi dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.²⁰

Berdasarkan observasi yang dilakukan pada Konveksi Goldman Kudus dan pemaparan di atas, maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian secara langsung dengan judul

¹⁵ Soulthan S. Batubara, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Pengadaan PT. Inalum (Persero)”, *Jurnal Pendidikan Akuntansi*, Vol. 3, No. 1, 2020, 16.

¹⁶ Maudy Rosalina & Lela Nurlaela Wati, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal Ekobis*, Vol. 10, No. 1, 2020, 4.

¹⁷ Hendri Sembiring, “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sinar Mas Medan”, *Jurakunman*, Vol. 13, No.1, 2020, 10.

¹⁸ Trifena Setiawaty Sinaga & Rahmat Hidayat, “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia”, *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 8, No. 1, 2020, 7.

¹⁹ Nunu Nurjaya, “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hazara Cipta Pesona”, *Jurnal Ilmiah Nasional*, Vol. 3, No. 1, 2021, 9.

²⁰ Salman Farisi, dkk, “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal Humaniora*, Vol. 4, No. 1, 2020, 12.

“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Konveksi Goldman Kudus”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis merumuskan pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan konveksi Goldman Kudus?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan konveksi Goldman Kudus?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan konveksi Goldman Kudus?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pemilihan judul dan titik awal dalam kaitannya dengan masalah yang diajukan, terdapat beberapa tujuan penting yang diharapkan dari penelitian:

1. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan konveksi Goldman Kudus?
2. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan konveksi Goldman Kudus?
3. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan konveksi Goldman Kudus?

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini dimaksudkan untuk mendukung pengembangan ilmu-ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia. Sebagaimana dijelaskan dalam tujuan penelitian, hasil ini dapat ditelusuri kembali hubungan antara gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan konveksi Goldman Kudus.
 - b. Sebagai bahan dasar untuk penelitian lebih lanjut mengenai kinerja karyawan khususnya terkait gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini dapat memberi masukan tentang hubungan gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan konveksi Goldman Kudus. Menambah pengalaman serta ilmu pengetahuan dan wawasan

yang berkaitan dengan tugas sebagai karyawan yang bekerja di konveksi Goldman Kudus, serta dapat dijadikan sebagai bahan kajian penelitian selanjutnya.

- b. Memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam hal ini konveksi Goldman Kudus Kudus dalam meningkatkan peran pemimpin melalui gaya kepemimpinan, memotivasi karyawan, memperhatikan lingkungan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

E. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan sistematis, konsistensi penulisan yang merupakan konsep dasar dijelaskan pada pembahasan berikut.

Sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagian Awal

Bagian ini terdiri dari halaman judul, halaman nota persetujuan pembimbing, halaman pengesahan, halaman motto, halaman persembaha, halaman kata pengantar, abstraksi, halaman daftar isi dan halaman daftar tabel.

2. Bagian Utama

Dalam bagian ini berisi tentang garis besar penelitian yaitu meliputi lima bab yang saling terkait antara BAB I sampai dengan BAB V, berikut adalah rinciannya:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, kinerja karyawan, penelitian terdahulu, kerangka berfikir, dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi jenis dan metode penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional, teknik pengumpulan data, uji validitas dan reabilitas instrumen, dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menguraikan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan, yaitu tentang gambaran umum profil lokasi peneliti, serta deskripsi dan analisis data.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari analisis data serta mengajukan saran-saran dan keterbatasan dalam penelitian yang berkaitan dengan kesimpulan tersebut.

3. Bagian Akhir

Pada bagian akhir ini berisi tentang daftar pusaka, riwayat hidup penulis serta lampiran-lampiran.

