

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan pemeran utama dalam organisasi maupun perusahaan. Kegiatan manajemen dapat dilaksanakan dengan cara organisasi harus memiliki karyawan yang mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi sebaik mungkin sehingga kinerja karyawannya meningkat. Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Robbins-Judge (2012) menyatakan organisasi yaitu sebuah unit sosial yang dikoordinasi secara sadar, terdiri atas dua orang atau lebih, dan berfungsi dalam suatu dasar yang relatif terus-menerus guna mencapai suatu atau serangkaian tujuan bersama. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kekayaan bersih paling banyak Rp 200.000.000. Kekayaan tersebut tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha. Menurut Keputusan Presiden RI no. 99 tahun 1998 pengertian Usaha Kecil adalah: “Kegiatan ekonomi rakyat yang berskala kecil dengan bidang usaha yang secara mayoritas merupakan kegiatan usaha kecil dan perlu dilindungi untuk mencegah dari persaingan usaha yang tidak sehat.” UKM adalah salah satu jenis usaha ekonomi di Indonesia dan

sangat penting bagi ekonomi karena menyumbang 60% dari PDB dan menampung 97% tenaga kerja. Jumlah UKM hingga 2011 mencapai sekitar 52 juta, namun akses ke lembaga keuangan sangat terbatas baru 25% atau 13 juta pelaku UKM yang mendapat akses ke lembaga keuangan. Pemerintah Indonesia, membina UKM melalui Dinas Koperasi dan UKM, di masing-masing Provinsi atau Kabupaten/Kota.

Perkembangan jaman pada saat ini dapat mempengaruhi perubahan lingkungan bisnis yang sangat cepat dan membuat perubahan berpikir yang secara terus menerus, memanfaatkan peluang dan menjaga kontinuitas dari sebuah inovasi. Dalam melakukan perubahan ataupun dalam melaksanakan aktivitas sehari-hari perusahaan memerlukan suatu kegiatan yang terkoordinasi satu sama lainnya, untuk itu dibutuhkan seseorang yang mampu membawa perusahaan dalam beradaptasi dalam lingkungan bisnisnya (*leaders*). Secara umum paradigma diartikan sebagai pola pikir dan cara pandang yang mencerminkan pemahaman dan penerimaan informasi. Paradigma ini akan menentukan pola dan gaya kepemimpinan seorang pemimpin dalam mengarahkan organisasi menuju kesuksesan masa depan. Kesuksesan seseorang dalam pekerjaan atau bisa dikatakan berkinerja dengan baik bisa dipengaruhi faktor dari diri sendiri (*intenal*) maupun dari luar (*eksternal*). Namun banyak yang terjadi di tempat kerja, seseorang mempunyai kemampuan yang spesifik dan professional tetapi belum tentu dapat bekerja atau kinerja yang mungkin lebih baik.

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu cara yang digunakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Dalam dua dekade terakhir, ada dua gaya kepemimpinan yang menjadi perhatian para pakar organisasi yaitu Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformasional. Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin dalam mempengaruhi orang lain Ardana, Mujiati, dan Mudiarta, (2012). Sebaliknya gaya kepemimpinan yang tidak disesuaikan dengan karakteristik pegawai dan tugas yang ada, dapat mendorong pegawai merasa kurang bersemangat dalam bekerja atau bahkan kehilangan semangat kerja, sehingga menyebabkan pegawai tidak bersungguh-sungguh dalam bekerja dan perhatian yang tidak terpusat pada pekerjaan. Tentu saja hal ini perlu mendapatkan perhatian khusus karena dapat mengganggu kelancaran suatu kegiatan.

Wiratama dan Desak (2013) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Turangan et al. (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk itu disiplin harus ditumbuhkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Tanpa adanya disiplin yang baik jangan harap akan dapat diwujudkan adanya sosok pemimpin atau karyawan yang ideal sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat dan organisasi.

Dengan demikian disiplin harus ditanamkan disetiap karyawan agar terciptanya ketertiban. Tanpa adanya disiplin baik, perusahaan atau organisasi tidak dapat berjalan dengan baik dan jangan harap akan bisa mewujudkan adanya sosok pemimpin atau karyawan yang ideal sebagaimana yang diharapkan oleh

organisasi tersebut. Apriani dan Hartoyo (2012) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil survey pendahuluan, peneliti menemukan adanya kekurangan menaati tata tertib, ketentuan perusahaan yang memberatkan karyawan, disamping gaya kepemimpinan dan disiplin yang cukup tinggi. Kemudian muncul pemikiran bagaimana seluruh faktor tersebut dapat saling berkesinambungan sehingga karyawan dituntut agar menaati semua peraturan yang ditetapkan oleh setiap perusahaan tersebut dengan cara disiplin kerja mereka.

Hasil wawancara dengan salah satu manajer UKM warung BEAQ bahwa dari penjelasan manajer UKM warung BEAQ tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja, masalah yang terjadi di warung BEAQ adalah pemimpin juga tidak menjalankan peraturan-peraturan dan tidak mengkoordinir setiap karyawan sehingga para karyawan tidak bersemangat dalam bekerja. Sama halnya dengan penjelasan situasi kedisiplinan karyawan UKM warung BEAQ, kinerja karyawan UKM warung BEAQ akan sangat baik bila setelah pemimpinnya menjalankan SOP yang telah ditetapkan oleh warung BEAQ dan karyawan melakukan pekerjaan utama mereka dengan maksimal. Hal tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang kurang diterapkan dan kedisiplinan karyawan yang kurang baik membuat kinerja karyawan di UKM tersebut belum optimal.

Berdasarkan penjelasan diatas menunjukkan bahwa sangat pentingnya gaya kepemimpinan dengan disiplin kerja, sehingga penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang **“Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan**

Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ukm Di Warung Beaq Sukamakmur”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah ada hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan UKM di Warung BEAQ Sukamakmur?
2. Apakah ada hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UKM di Warung BEAQ Sukamakmur?
3. Apakah ada hubungan gaya kepemimpinan dengan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UKM di Warung BEAQ Sukamakmur?

C. Tujuan Masalah

Sesuai dengan masalah yang dihadapi, adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan UKM di Warung BEAQ Sukamakmur.
2. Untuk mengetahui hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UKM di Warung BEAQ Sukamakmur.
3. Untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan dengan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UKM di Warung BEAQ Sukamakmur.

D. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan dengan memberikan kuesioner kepada karyawan UKM di warung BEAQ Sukamakmur, penelitian ini hanya mencakup

gaya kepemimpinan dengan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UKM di warung BEAQ Sukamakmur.

E. Manfaat penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini sebagai berikut:

a. Bagi perusahaan

Penelitian ini dapat menjadi tambahan informasi dan sebagai bahan masukan dalam membuat kebijakan serta hubungan gaya kepemimpinan dalam melaksanakan disiplin kerja agar para karyawan bisa bekerja dengan baik. Kemudian timbul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga karyawan dituntut agar menaati peraturan yang diterapkan di perusahaan tersebut dengan cara disiplin kerja.

b. Bagi peneliti

Bisa menambah pengetahuan dan informasi yang bermanfaat bagi penulis dan bagi peneliti lainnya, sehingga dapat diaplikasikan secara langsung dengan menghadapi kondisi nyata, serta mengasah kemampuan peneliti dalam melakukan penelitian.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika dalam penelitian ini adalah:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, ruang lingkup penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II: LANDASAN TEORI

Bab ini menguraikan tentang teori yang mendukung penulisan skripsi yang meliputi secara teoritis terhadap masalah penelitian. Pokok bahasan di antaranya meliputi tentang motivasi, pelatihan dan kinerja karyawan serta kerangka berfikir teoritis dan hipotesis dari penelitian yang akan diuji.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang jenis penelitian, sumber data, tempat penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan sampel, teknik pengumpulan data, variabel-variabel penelitian, instrument penelitian dan Teknik analisis data.

BAB IV: HASIL PENELITIAN

Bab ini membahas tentang objek penelitian, karakteristik responden, data deskriptif, analisis data, hasil pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V: PENUTUP

Kesimpulan dan saran-saran.