

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia yang baik akan membuat pekerjaan terselesaikan sesuai dengan keinginan perusahaan dan tentunya akan membuat tercapainya tujuan Perusahaan. Dengan pekerja yang baik otomatis hasil kerja akan baik, jadi perusahaan harus berusaha membuat pekerja menampilkan kinerja baik.

Menurut Hasibuan (2014) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Berdasarkan pendapat di atas, bisa disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari pelaksanaan tugas yang dikerjakan oleh karyawan yang ditetapkan sesuai standart dan target perusahaan.

Pekerja yang baik akan membuat kinerja karyawan baik, dan untuk membuat pekerja baik dalam bekerja salah satu hal yang harus diperhatikan adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan seorang manajemen sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena meskipun karyawan skill nya baik, namun jika pemimpinnya tidak adil, semena-mena dan tidak memperhatikan bawahannya, maka pekerja akan malas bekerja dan tidak akan berusaha menampilkan hasil kerja yang maksimal.

Gaya kepemimpinan menurut Menurut Thoha (2010) mengemukakan bahwa : “Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Menurut Rivai (2004) ada tiga macam Gaya Kepemimpinan yang mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai, yaitu Gaya Kepemimpinan Otoriter, Kepemimpinan Demokratik, gaya kepemimpinan bebas. Dalam hal ini Gaya Kpemimpinan yang tepat akan membuat karyawan lebih menghargai dan menerima setiap keputusan yang diberikan oleh pimpinan terutama kepada karyawan bagian mekanik atau servis salah satunya adalah gaya kepemimpinan otoriter atau otokratik.

Menurut Sutikno (2014), “Gaya kepemimpinan otoriter atau otokratik ini menganggap bahwa kepemimpinan adalah hak pribadinya (pimpinan), sehingga ia tidak perlu berkonsultasi dengan orang lain dan tidak boleh ada orang lain yang turut campur. Seorang pemimpin yang tergolong otokratik memiliki serangkaian karakteristik yang biasanya dipandang sebagai karakteristik yang negatif. Seorang pemimpin otokratik adalah seorang yang egois. Seorang pemimpin otokratik akan menunjukkan sikap yang menonjolkan keakuannya, dan selalu mengabaikan peranan bawahan dalam proses pengambilan keputusan, tidak mau menerima saran dan pandangan bawahannya.

Dari pengertian gaya kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya dalam mencapai tujuan perusahaan.

Penerapan gaya kepemimpinan yang kurang tepat akan membuat karyawan tidak nyaman bekerja, cenderung malas dan enggan untuk mematuhi setiap peraturan, sehingga tingkat kedisiplinan karyawan akan menurun. Menurunnya tingkat disiplin karyawan akan membuat hasil pekerjaan tidak maksimal sehingga berdampak pada kinerja karyawan

PT. Obor Sakti Putra Mandiri adalah perusahaan yang menjual sepeda motor baru merek Yamaha atau dealer yang berada di kota Jombang. Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang jasa jual beli sepededah motor, seharusnya pimpinan memperhatikan tingkat kinerja karyawan agar selalu baik, terutama karyawan dibagian servis, karena salah satu bagian yang langsung berhubungan dengan pelanggan adalah karyawan servise, sehingga pelayanan harus maksimal dan memuaskan bagi pelanggan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan dibagian service, karyawan merasakan para pemimpin yang semena-mena dan tidak melibatkan bawahannya dalam setiap rencana kerja, cara kerja dan perubahan rencana kerja, sehingga membuat karyawan malas dan tidak bersemangat. Sedangkan hasil wawancara dengan pimpinan PT. Obor Sakti Putra Mandiri Jombang menginstrukikan kepada kepada manajer-manajer atau supervisor agar selalu memperhatikan bawahannya, mengayomi dan memperhatikan bawahannya agar karyawannya selalu bersemangat dan menghasilkan hasil servis yang memuaskan, namun yang terjadi sebaliknya.

Data yang didapat dari Hasil wawancara juga sama dengan data yang saya dapat dari data penilaian kinerja karyawan servise, dari data penilaian

rata-rata penilaian kinerja mereka turun, berikut data penilaian kinerja lima bulan terakhir di tahun 2017.

Tabel 1.1
Data kinerja bagian servis
PT. Obor Sakti Putra Mandiri bulan Januari-Mei 2017

Bulan	Lama pengerjaan servis
Januari	82
Februari	80
Maret	78
April	77
Mei	73

Sumber: Data kinerja karyawan PT. Obor Satit Putra Mandiri bulan Januari-Mei 2017.

Tabel 1.2
Data kinerja bagian servis
PT. Obor Sakti Putra Mandiri bulan Januari-Mei 2017

Bulan	Komplain Pelanggan	Keterangan
Januari	30	1. Pengerjaan servis terlalu lama. 2. Hasil servis kurang memuaskan.
Februari	42	1. Pengerjaan servis terlalu lama. 2. kebersihan hasil servis kurang.
Maret	48	1. Hasil servis kurang memuaskan. 2. Karyawan servis memiliki atitud kurang baik.
April	54	1. Hasil servis kurang memuaskan. 2. Kebersihan hasil servis kurang.
Mei	70	1. Pengerjaan servis terlalu lama. 2. Karyawan servis memiliki atitud kurang baik.

Sumber: Data kinerja karyawan PT. Obor Satit Putra Mandiri bulan Januari-Mei 2017.

Berdasarkan tabel diatas, kinerja karyawan bagian servis di PT. Obor selama 5 bulan terakhir mengalami penurunan kinerja pada komplain

pelanggan dan lama pengerjaan servis. Terbukti dengan hasil komplain pelanggan yang rendah pada bulan Mei dengan nilai 73 dan lama pengerjaan servis dengan hasil komplain pelanggan yang rendah pada bulan Mei dengan nilai 70. Penyebab dari rendahnya hasil komplain pelanggan dan lama pengerjaan servis dikarenakan kualitas pelayanan dan dari sisi ketepatan waktu yang diberikan kurang baik dibandingkan dengan bulan-bulan sebelumnya.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Diantaranya faktor internal antara lain: kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan motivasi karyawan. Faktor eksternal meliputi: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut. Faktor-faktor tersebut hendaknya perlu diperhatikan oleh pimpinan agar kinerja karyawan semakin meningkat.

Hasibuan (2014), mengatakan bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sedangkan Singodimejo (2002), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan, peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan dan ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Berikut data absensi karyawan servis PT. Obor Sakti Putra Mandiri selama tiga bulan periode bulan Maret-Mei 2017.

Tabel 1.3
Absensi karyawan servis PT. Obor Sakti Putra Mandiri selama tiga bulan periode bulan Maret-Mei 2017

Bulan	Jumlah Hari Orang Kerja (HOK)			Jumlah Tidak Hadir		% Tidak Hadir
	Hari Kerja	Jumlah Karyawan	HOK	Ijin	Alfa	
Maret	26	44	1.144	4	2	5,2%
April	23	44	1.012	2	3	4,9%
Mei	24	44	1.056	3	4	6,6%

Sumber: Data absensi PT. Obor Sakti Putra Mandiri bulan maret - Mei 2017.

Berdasarkan data diatas, maka dapat disimpulkan bahwa, tingkat hadiran karyawan bagian service belum 100%.

Selain itu berdasarkan fenomena yang terjadi dilapangan, maka peneliti berpendapat bahwa disiplin kerja adalah sikap seseorang dalam mentaati peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan yang bilamana peraturan dan ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk.

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk mengkaji apakah Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Kajian tesebut dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan bagian Service pada PT. Obor Sakti Putra Mandiri”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, dapat diidentifikasi beberapa masalah yang terjadi di PT. Obor Sakti Putra Mandiri.

1. Apakah Gaya Kepemimpinan Otoriter berpengaruh terhadap Kinerja karyawan?
2. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dibuat, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter terhadap Kinerja karyawan PT. Obor Sakti Putra Mandiri.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Obor Sakti Putra Mandiri.

1.4 Batasan Masalah

Penelitian ini dibatasi hanya untuk karyawan bagian servis dan bukan keseluruhan karyawan. Karena penelitian ini untuk mengetahui kinerja karyawan bagian servis yang mengalami penurunan.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademis

Sebagai kontribusi tambahan terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, dengan implementasi teori yang sudah didapat selama masa perkuliahan dan Sebagai referensi bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian terkait gaya kepemimpinan otoriter, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi PT. OBOR SAKTI PUTRA MANDIRI sebagai bahan evaluasi dan analisa terkait kinerja karyawan bagiann service yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan otoriter dan disiplin kerja.