BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting dalam sebuah organisasi. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas akan tercapainya tujuan suatu organisasi yaitu karyawan yang memiliki sifat dan sikap yang membangun dan mempunyai daya tanggap, inisiatif, daya adaptasi yang tinggi.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seorang karyawan yang mengerjakan suatu pekerjaan dengan baik dan dapat mencapai tujuan suatu usahanya. Wibowo (2010) yang mengemukakan bahwa “Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut”.

Salah satu faktor keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi ialah kinerja karyawan. Organisasi dapat dikatakan berhasil ketika kinerja karyawan organisasi tersebut baik. Kinerja merupakan tingkatan pencapaian dari tugas-tugas yang ditanggung oleh seorang individu di dalam organisasinya. Kinerja merupakan tingkatan pencapaian dari tugas-tugas yang ditanggung oleh seorang individu di dalam organisasinya. Kinerja merupakan komponen yang ada didalam organisasi/perusahaan. Menurut Mangkunegara (2016) kinerja merupakan komponen yang penting dalam organisasi dan salah satu tolak ukur keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia dapat dilihat dari kinerja karyawan sehingga organisasi harus mampu mengetahui faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di dalam organisasi.

Perusahaan yang berhasil dan efektif merupakan perusahaan dengan individu yang didalamnya memiliki kinerja yang baik. Perusahaan yang efektif atau berhasil apabila ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Sebaliknya, perusahaan yang gagal dikarenakan faktor kinerja dari sumber daya manusia yang tidak berkualitas. Jadi kinerja sumber daya manusia sangat berpengaruh besar terhadap keberhasilan suatu perusahaan tanpa terkecuali. Mengenai kinerja karyawan, terdapat banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan beberapa diantaranya, ialah gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan upah.

Gaya kepemimpinan adalah dimana pemimpin saat berinteraksi dengan para karyawannya dalam proses memimpin suatu usaha. Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peran penting karena pemimpin itulah yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan. Pada *Omahe Shima Store* pemimpin sangat mengawasi dan memperhatikan para karyawannya. Pemimpinnya memahami setiap perilaku atau Tindakan para karyawan dan tegas dalam membimbing karyawannya. Pemimpin perusahaan menjadi sumber yang paling penting dalam pencapaian peningkatan kinerja karyawan dan profitabilitas perusahaan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hertanto (2016) menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Selain Gaya Kepemimpinan, dalam meningkatkan kinerja karyawan harus didukung adanya kedisiplinan seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan. Kedisiplinan dalam bekerja merupakan salah satu factor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi, seperti penelitian yang dilakukan oleh

Sari (2020) menunjukkan bahwa Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedisiplinan merupakan kepatuhan dan taat akan sebuah peraturan. Selanjutnya Sutrisno (2012), mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi. Pada *Store Omahe Shima* penerapan atau peraturan dalam disiplin kerja sangat baik. Karyawan sangat memperhatikan jam kerja, karena disiplin dalam mengerjakan suatu pekerjaan akan mempermudah untuk mencapai sebuah tujuan yang diharapkan.

Selanjutnya, selain Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja, Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh tingkat upah. Tingkat upah adalah jumlah uang yang dibayarkan oleh atasan kepada pekerjanya atas hasil kinerja yang telah dilakukan untuk kelangsungan berjalan bisnis perusahaan dalam waktu tertentu. Dalam menentukan tingkat upah, pimpinan harus dapat mengetahui bagaimana cara menentukan upah diberbagai jenis kegiatan yang dilakukan karyawannya serta menentukan tingkat upah nominal bagi para pekerjanya. Manusia sebagai makhluk individu mempunyai bermacam-macam kebutuhan yang harus dipenuhi.

Berbagai jenis kebutuhan tersebut diantaranya dapat dicapai melalui pengabdian kepada organisasi tempat mereka bekerja dengan adanya imbalan atau kompensasi dalam bentuk uang yang disebut upah. Upah merupakan dorongan utama seseorang untuk bekerja, karena dengan adanya upah yang diperoleh sebagai realisasi dari jasa yang telah mereka berikan, mereka dapat mencukupi berbagai kebutuhannya. Apabila tingkat upah yang ditawarkan meningkat maka kinerja pekerja juga akan meningkat setiap tahunnya serta dapat menyebabkan peningkatan

jumlah upah minimum. Suatu perusahaan perlu pemberian perhatian yang lebih terhadap keberadaan karyawan agar loyalitas karyawan terhadap keberadaan juga tinggi.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Khoiriyah (2009) tentang pengaruh upah terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa upah berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi upah karyawan, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Sebaliknya semakin rendah upah, maka semakin rendah kinerja karyawan.

Dalam pemberian upah, suatu organisasi harus memperhatikan prinsip keadilan. Factor lain yang juga perlu diperhatikan mengenai masalah upah adalah kelayakan. Dalam pemberian upah perlu diperhatikan apakah upah tersebut telah mencukupi kebutuhan minimal. Selain itu faktor upah dan gaji ikut mempengaruhi baik tidaknya kinerja karyawan. Upah sebagai salah satu komponen kompensasi memegang peranan penting dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Upah bagi Sebagian karyawan merupakan faktor perangsang dalam mendorong karyawan mencapai tujuannya sehingga pemberian upah yang layak bagi karyawan harus diperhatikan. Upah yang diberikan dengan benar dapat menyebabkan karyawan merasa terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai tujuan.

Penelitian tentang kinerja karyawan ini akan diimplementasikan pada Omahe Shima *Store* Yogyakarta. Omahe Shima merupakan Usaha Kecil Mikro (UKM) berlokasi di Jl. Garon Tengah, Garon, Panggunharjo, Kecamatan Sewon, Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta yang bergerak dibidang penjualan tekstil *Bed Cover*. Omahe Shima berdiri pada tahun 2019 dan memiliki

karyawan sebanyak 32 orang yang terbagi kedalam beberapa bagian diantaranya 15 orang penjahit *bed cover*, 10 orang di bagian admin, 7 orang di bagian *packaging*. Sejak berdiri di tahun 2019 sampai saat ini, Omahe Shima Store Yogyakarta berhasil mencapai omzet penjualan setiap tahunnya kurang lebih 250 – 350 juta. Hal tersebut tentunya tidak terlepas dari kinerja karyawan dan manajemen sumber daya manusia didalamnya.

Pada dasarnya, Omahe Shima Yogyakarta bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya. Gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan upah penting karena dengan gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan upah yang diberikan oleh karyawan diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi dengan didukung oleh kemampuan yang mumpuni dan berkualitas.

Berdasarkan ulasan pokok permasalahan yang terjadi, maka dalam hal ini peneliti akan menganalisis dan mengukur kinerja karyawan berdasarkan gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan upah yang diberikan kepada karyawan pada Omahe Shima Store Yogyakarta tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kualitas kinerja karyawan yang di ukur dari gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan upah karyawan. Peneliti bermaksud untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan upah karyawan

terhadap kinerja karyawan Omahe Shima *Store* Yogyakarta.

Berdasarkan paparan di atas, penelitian ini berfokus pada gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan upah karyawan terhadap kinerja karyawan. Maka judul penelitian ini adalah **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN UPAH KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN OMAHE SHIMA STORE YOGYAKARTA.**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka permasalahan yang mendasar yaitu sejauh mana Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Upah Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Omahe Shima *Store* Yogyakarta. Permasalahan tersebut dapat dirinci secara detail menjadi:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan?
3. Apakah Upah Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Upah Karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh Gaya Kpemimpinan terhadap Kinerja Karyawan
2. Untuk menguji pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
3. Untuk menguji pengaruh Upah Karyawan terhadap Kinerja Karyawan
4. Untuk menguji pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Upah

Karyawan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Praktis

1. Peneliti ini diharapkan dapat menggambarkan bahwa Kinerja Karyawan mempunyai pengaruh terhadap Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Upah Karyawan dan selanjutnya dapat menjadi pertimbangan bagi organisasi atau perusahaan untuk menentukan strategi yang tepat.
2. Peneliti ini diharapkan dapat dijadikan pertimbangan bagi manajemen sumber daya manusia untuk mengetahui faktor- faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan, dapat mengidentifikasi permasalahan dengan cepat ketika muncul persoalan dalam organisasi atau perusahaan.