

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Di era saat sekarang ini organisasi dapat dikatakan berhasil apabila di dalam organisasi terdapat seseorang yang dapat menjadi penggerak yang bertanggung jawab dalam mengevaluasi dirinya sendiri dan bawahannya, dalam hal ini adalah seorang pemimpin yang ideal, karena pemimpin adalah sebuah inti dari manajemen. Pemimpin adalah orang yang bertanggung jawab dan mempertanggungjawabkan segala sesuatu dalam mencapai tujuan dan prioritas. Oleh karena itu pemimpin mempunyai peranan yang sangat menentukan dalam mencapai keberhasilan dan kegagalan dalam meraih tujuan organisasi. Dengan kata lain kualitas kepemimpinan menentukan tercapai tidaknya tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan menjadi faktor pertama dalam meningkatkan motivasi kerja secara berkelanjutan. Pada proses ini pemimpin mempunyai peran yang besar dalam menentukan pelaksanaan organisasi suatu. Seorang pemimpin dituntut untuk memberikan arahan yang jelas terhadap visi dan misi organisasi tersebut, dan mampu menjalankan organisasi dengan baik agar hasil yang didapatkan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Seorang pemimpin dapat dikatakan sukses atau tidaknya apabila oleh keahliannya menggerakkan orang lain

untuk dapat mencapai tujuan organisasi tersebut sehingga untuk menggerakkan orang lain, seorang pemimpin memerlukan keterampilan memotivasi, sehingga peranan kepemimpinan dalam memotivasi orang lain atau secara khusus dapat terwujud dalam ikatan kebersamaan. Selain dari faktor kepemimpinan, faktor lain adalah motivasi yang diberikan kepada pegawai. Motivasi dapat mendorong seorang karyawan dapat melaksanakan pekerjaan secara optimal sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh seorang pemimpin dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dalam perusahaan. Daya dorongan tersebut di sebut motivasi.

Menurut Uno (2007), motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat, dorongan dan kebutuhan, harapan dan cita-cita, penghargaan, dan penghormatan.

Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap suatu organisasi dalam perusahaan, seperti yang telah diungkapkan oleh Hasibuan(2011), bahwa motivasi dapat meningkatkan produktivitas, kedisiplinan, dan dapat mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya. Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan, menggerakkan atau mengarahkan karyawan untuk semakin semangat dan bekerja lebih baik lagi demi tercapainya tujuan suatu perusahaan tetapi sebaliknya jika pimpinan perusahaan tidak memberikan motivasi kerja kepada karyawan maka karyawan bekerja menjadi kurang optimal dan tidak memiliki semangat kerja dan berdampak pada tujuan perusahaan yang tidak tercapai.

Masalah ini harus dijadikan perhatian perusahaan yang seharusnya tidak menyampingkan atau menganggap hal ini kurang penting, karena masalah seperti ini dapat berdampak besar bagi suatu perusahaan. Perusahaan harus menjadikan karyawan merasa dihargai dan tidak menjadikan karyawan terus menerus sebagai alat produksi untuk perusahaan. Mengelola sumber daya manusia dapat dilakukan melalui motivasi yang berupa inspirasi, semangat dan dorongan kepada setiap karyawan agar tetap kompeten dan mau meningkatkan kemampuan disegala aspek bisa dilakukan perusahaan misalnya dengan memberikan pelatihan, workshop, adanya promosi perusahaan, reward bagi karyawan yang berprestasi, jaminan hari tua, peningkatan fasilitas dalam lingkungan kerja kantor yang lengkap, pemberian insentif/bonus.

Menurut Budi Setyawan dan Waridin (2006) disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu (Budi Setyawan dan Waridin, 2006). Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Tanpa adanya disiplin yang baik, jangan harap akan dapat diwujudkan adanya sosok pemimpin atau karyawan ideal sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat dan perusahaan yang memberatkan karyawan, disamping gaya kepemimpinan dan motivasi yang cukup tinggi. PT Nutricia Indonesia Sejahtera adalah spesialis di bidang pemenuhan gizi pada tahap awal

kehidupan. PT. Nutricia yang sekarang berkembang pesat di kota Yogyakarta dan sedang meningkatkan motivasi kerja staff supaya dapat mengoptimalkan pencapaian target perusahaan. Gaya kepemimpinan menjadi salah satu pendorong dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai. Karena seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan dan memberikan kedisiplinan untuk mengarahkan bawahannya. Permasalahan seperti ini harus disikapi dan ditindak lanjuti dengan baik oleh perusahaan. Berdasarkan pada uraian latar belakang diatas dan melihat pentingnya gaya kepemimpinan yang sesuai dengan harapan pegawai, disiplin kerja dalam menentukan motivasi kerja pegawai, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul :

**“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI PT NUTRICIA CABANG YOGYAKARTA”**

## **1.2 Rumusan Masalah Penelitian**

Manusia Merupakan sumber daya yang paling menentukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Permasalahan dari perusahaan ini adalah tinggi rendahnya motivasi kerja karyawan, untuk suatu upaya yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan , dengan permasalahan tersebut diduga faktor gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Nutricia Cabang Yogyakarta ?
2. Apakah variabel Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Nutricia Cabang Yogyakarta?
3. Apakah variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Nutricia Cabang Yogyakarta ?

### **1.3 Batasan Masalah**

Agar permasalahan dalam skripsi ini tidak meluas perlu pembatasan masalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini dilakukan pada seluruh karyawan di PT.Nutricia Cabang Yogyakarta
2. Variabel Skripsi meliputi Gaya kepemimpinan, Disiplin kerja dan Motivasi kerja
3. Penelitian dilaksanakan pada bulan Oktober – Desember 2018

### **1.4 Maksud dan tujuan penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan PT.Nutricia Cabang Yogyakarta.
2. Mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT.Nutricia Cabang Yogyakarta.
3. Mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan variabel disiplin kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT. Nutricia Cabang Yogyakarta .

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat – manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1. Bagi Penulis**

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya

### **2. Bagi Perusahaan**

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek –aspek SDM secara lebih baik.

### 3. Bagi Akademik

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini berisi tentang Latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat dan sistematika penulisan skripsi

### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi landasan teori yang mendukung dalam penelitian ini diantaranya : Gaya kepemimpinan, Disiplin kerja dan Motivasi karyawan. Selain itu membahas kajian penelitian yang relevan, menyusun kerangka pikir dan hipotesis penelitian.

### **BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini berisi tentang lokasi penelitian, populasi dan sampel dari penelitian, metode sampling yang ditempuh, variable penelitian, teknik pengumpulan data, dan metode analisis data.

### **BAB IV : ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi tentang gambaran obyek penelitian serta menyajikan hasil penelitian dan pembahasan mengenai masalah yang diteliti

### **BAB V : PENUTUP**

Bab ini berisi kesimpulan hasil penelitian yang telah dibahas dalam bab sebelumnya dan saran yang perlu untuk disampaikan.