

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Seperti yang diketahui pada dasarnya bahwa setiap perusahaan memiliki sumber daya manusia dan menjadi asset penting untuk mencapai tujuan bagi suatu perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia merupakan sumber daya manusia yang baik maka perusahaan itu tidak akan berjalan dan sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang tidak bias ditiru seperti akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap perusahaan dalam mencapai tujuan. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada perusahaan, dengan harapan bahwa suatu saat yang akan datang perusahaan akan mengalami perkembangan yang pesat didalam lingkup usaha dari perusahaannya dan menginginkan terciptanya kinerja yang baik dalam bidang pekerjaannya.

Sumber Daya Manusia merupakan tolok setral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu

kinerja yang sesuai standar perusahaan dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

PT. Yudhistira Ghalia Indonesia adalah perusahaan swasta nasional yang bergerak dibidang penerbitan dan percetakan, eralokasi pusat di kawasan industri Bojonegara, Ciawi, Bogor. Sebagai perusahaan penerbitan dan percetakan, PT Yudhistira Ghalia Indonesia menyadari sepenuhnya komitmen dan profesionalisme pelayanan sangatlah diperlukan. Produk-produk PT. Yudhistira Ghalia Indonesia sebagian besar adalah buku-buku pelajaran mulai dari tingkat TK, SD, SMP dan SMA serta buku-buku perguruan tinggi. Selain itu PT. Yudhistira Ghalia Indonesia juga memproduksi buku-buku ilmiah umum, buku keagamaan dan buku terjemahan.

Dengan semakin majunya dunia pendidikan, maka kebutuhan akan buku pun terus meningkat. PT. Yudhistira Ghalia Indonesia mempunyai semboyan "*Melayani lebih baik dan lebih baik*". Semboyan inilah yang ingin diterapkan diseluruh jajaran perusahaan. Untuk mendapatkan kepercayaan masyarakat secara terus-menerus akan suatu produk tidaklah mudah, maka dari itu PT. Yudhistira Ghalia Indonesia selalu berupaya meningkatkan kualitas produk

buku-bukunya, menjaga kelancaran pendistribusian serta selalu mengedepankan pelayanan yang bagus. PT. Yudhistira Ghalia Indonesia memiliki visi untuk mendharma baktikan diri pada dunia buku pendidikan serta berperan dalam mencerdaskan kehidupan bangsa guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia Indonesia. Untuk itu PT. Yudhistira Ghalia Indonesia selalu berusaha menciptakan buku bermutu untuk memenuhi sarana pendidikan serta memberikan pelayanan terbaik melalui jaringan distribusi yang kuat dan luas.

Obyek pada penelitian ini adalah Kantor cabang area pemasaran PT. Yudhistira Ghalia Indonesia Area Yogyakarta. Lingkup pemasaran dari kantor area ini tidak seputar Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) saja, namun juga terdapat kantor-kantor cabang perusahaan dikota-kota lain seperti Solo, Magelang dan Purwokerto. Kantor-kantor cabang perusahaan ini merupakan pengelompokan kerja dalam bentuk unit kerja dan masing-masing unit kerja itu dipimpin oleh seorang kepala cabang. Didalamnya terdapat beberapa staf dalam bidang administrasi, personalia dan gudang, sales supervisor dan salesman. Para salesman dan sales supervisor inilah yang terjun langsung dan bertatap muka dengan konsumen, mereka menjadi ujung tombak penjualan dari PT. Yudhistira Ghalia Indonesia.

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan dapat bertahan dalam persaingan global.

Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Kinerja karyawan PT. Yudhistira Ghalia Indonesia juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan.

Gaya kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama (Yukl, 2010). Gaya kepemimpinan cocok apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengolah bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi kondisi kerja, dimana akan berhubungan dengan bagaimana karyawan menerima suatu gaya kepemimpinan, senang atau tidak atau suka atau tidak. Kunci keberhasilan seorang pemimpin dalam perusahaan terletak pada pemimpin yang mampu menggerakkan bawahannya itulah sebabnya pemilihan gaya kepemimpinan yang benar akan sangat berpengaruh kepada kinerja karyawan.

Menurut Rivai atau Sigala (2013) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka

bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan. 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 supaya setiap orang tau dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kepada pekerjaan dimulai dari selesai seperti apa hasil kerja yang disyartakan dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu. Untuk itu disiplin kerja ditumbuhkembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan evisiensi tanpa adanya disiplin yang baik, jangan harap akan dapat diwujudkan sosok pemimpin atau karyawan ideal sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat dan perusahaan. Menurut Artionang (2017) disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan survey pendahuluan penulis menemukan kekurangan menaati tata tertib serta ketentuan-ketentuan perusahaan yang memberatkan karyawan disamping gaya kepemimpinan yang tinggi, kemudia timbul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul:
“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Yudhistira Ghalia Indonesi Area Yogyakarta”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan tersebut maka disurumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Yudhistira Ghalia Indonesia Area Yogyakarta.
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Yudhistira Ghalia Indonesia Area Yogyakarta.
3. Apakah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Yudhistira Ghalia Indonesia Area Yogyakarta.
4. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Yudhistira Ghalia Indonesia Area Yogyakarta.

1.3. Batasan Masalah

1. Pengambilan data menggunakan kuesioner di adopsi dari penulis Zainul Muttaqin Languha.
2. Responden adalah karyawan PT Yudhistira Ghalia Indonesia Area Yogyakarta.
3. Pengambilan data pada bulan November Tahun 2018

1.4. Maksud dan Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Yudhistira Ghalia Indonesia Area Yogyakarta.

2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Yudhistira Ghalia Indonesia Area Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap karyawan kinerja karyawan di PT. Yudhistira Ghalia Indonesia Area Yogyakarta.
4. Untuk menegetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Yudhistira Ghalia Indonesia Area Yogyakarta.

1.5. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan atau digunakan untuk:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pengembangan ilmu ilmu terutama yang berhubungan dengan sumber daya manusia khususnya terlebih bagi yang berkaitan dengan masalah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menambah wawasan pengetahuan dan pengalaman dalam bidang penelitian, khususnya yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Dapat dijadikan bahan untuk penelitian lebih lanjut bagi pihak-pihak yang akan melakukan penelitian sejenis.

1.6. Sistematika Penulisan

Untuk lebih mempermudah dan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas tentang isi dari skripsi ini, maka pembahasan dilakukan secara komprehensif dan sistematis yang meliputi:

BAB 1 PENDAHULUAN

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

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi mengenai penjabaran teori-teori yang melandasi penelitian dan beberapa tinjauan pustaka tentang penelitian terdahulu.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang obyek penelitian, metode pengumpulan data, variable penelitian, pengujian hipotesis, dan metode analisis penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang deskripsi data, hasil pengujian hipotesis, asumsi klasik, analisis data beserta penjelasan dari hasil-hasil yang didapatkan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan dari penelitian dan saran bagi peneliti selanjutnya.