

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Seperti yang diketahui pada dasarnya bahwa setiap perusahaan memiliki sumber daya manusia dan menjadi aset penting untuk mencapai tujuan bagi suatu perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia yang baik maka perusahaan itu tidak akan berjalan dan sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang tidak bisa ditiru seperti akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya perusahaan dalam pencapaian tujuan. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, fikiran, 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 tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan baik, perusahaan harus mamiliki 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, berlokasi pusat di kawasan industri Bojongkerta, 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 hanya 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 tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkatkan sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global.

Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya 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 linier dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan.

Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya dan tidak ada contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja.

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 mengelola 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, suka atau tidak. Kunci keberhasilan seorang pemimpin dalam perusahaan terletak pada pimpinan yang mampu menggerakkan bawahannya. Itulah sebabnya pemilihan gaya kepemimpinan yang benar akan sangat berpengaruh kepada kinerja karyawan.

Menurut Rivai dan 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 semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu 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 setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan dan kepada siapa mempertanggungjawabkan hasil pekerjaan itu. Untuk itu disiplin kerja harus ditumbuhkan kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Tanpa adanya disiplin yang baik, jangan harap akan dapat diwujudkan sosok pemimpin atau karyawan ideal sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat dan perusahaan. Menurut Aritonang (2007) disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan survei pendahuluan, penulis menemukan adanya kekurangmenaati tata tertib serta ketentuan-ketentuan perusahaan yang memberatkan karyawan, disamping gaya kepemimpinan yang tinggi. Kemudian

timbul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

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

B. Rumusan Masalah

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

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan 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?

C. Maksud dan Tujuan Penelitaian

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

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

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 kinerja karyawan di PT. Yudhistira Ghalia Indonesia Area Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan atau digunakan untuk:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan terutama yang berhubungan dengan sumber daya manusia khususnya, terlebih lagi 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.

E. 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 I PENDAHULUAN

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

BAB II LANDASAN PUSTAKA

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

BAB III METODE PENELITIAN

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

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini berisi tentang sejarah perusahaan, visi dan misi perusahaan dan bidang usaha perusahaan.

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

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

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

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

