

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Suatu perusahaan akan berkembang dengan pesat tidak lepas dari peranan Sumber Daya Manusia yang telah memberikan tenaga, pikiran, ide, kreativitas, dan komitmen mereka pada perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset utama (*ultimate resources*) suatu organisasi, masa depan dan kelestarian suatu organisasi tergantung pada pengetahuan, keterampilan, kompetensi dan sinergi antara sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi menurut Tampubolon (2016). Untuk mencapai suatu organisasi perusahaan yang efektif dan mampu bersaing mendorong manajemen untuk lebih memperhatikan kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2016) manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Sudah menjadi tujuan umum bagian MSDM untuk mampu memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada karyawan perusahaan sehingga kinerjanya maksimal.

Kinerja merupakan suatu pelaksanaan dan penyempurnaan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga mendapatkan hasil yang sesuai dengan yang diharapkan menurut Sinambela (2015). Bangun (2012) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai

seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingkan atas tujuan atau target yang ingin dicapai. Memperhatikan kinerja karyawan akan memberikan dampak yang sangat baik dalam perusahaan. Karyawan dengan kinerja yang baik akan memberikan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan ketentuan dan kesepakatan yang dilakukan sebelumnya. Sebuah perusahaan memiliki aspek yang mendukung maupun mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. Beberapa aspek- aspek yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari gaya kepemimpinan demokratis, motivasi dan disiplin kerja.

Menurut Robbin (2013) faktor kepemimpinan merupakan faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Berhasil atau gagal perusahaan dalam mencapai suatu tujuan dapat ditentukan oleh cara seorang pimpinan dalam mengelola karyawannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hasibuan (2016) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan demokratis merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang baik untuk diterapkan diperusahaan.

Menurut Thoha (2013) gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya kepemimpinan yang berkaitan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan. Menurut Rivai (2014) gaya kepemimpinan demokratis pada umumnya berasumsi bahwa pendapat orang banyak lebih baik dari pendapatnya sendiri dan adanya partisipasi akan menimbulkan tanggung jawab bagi pelaksanaannya. Dalam melaksanakan tugasnya, seorang pemimpin yang demokratis mau menerima dan bahkan mengharapkan pendapat dan masukan dari seluruh anggota organisasi. Akan tetapi dalam setiap pengambilan keputusan pemimpin harus dapat mengacu pada tujuan organisasi dengan mengoptimalkan segala potensi sumber daya yang tersedia. Pemimpin yang demokratis selalu bersikap merakyat dengan seluruh anggota organisasi. Hubungannya dengan para anggota bukan seperti hubungan antara majikan dan bawahannya saja, melainkan sebagai pemimpin yang selalu bersikap kekeluargaan, dimana dapat menjadi kakak terhadap saudara-saudaranya.

Tipe pemimpin demokratis menurut Siagian (2016) adalah seorang pemimpin yang dihormati dan disegani dan bukan ditakuti karena perilakunya dalam kehidupan organisasional. Perilakunya tersebut mendorong para bawahannya menumbuhkan dan mengembangkan daya inovasi dan kreativitasnya. Dengan sungguh-sungguh ia mendengarkan pendapat, saran dan bahkan kritik orang lain terutama bawahannya. Informasi mengenai gaya kepemimpinan ini penting diketahui oleh

pihak perusahaan sendiri karena gaya kepemimpinan merupakan salah satu komponen penting yang akan mempengaruhi kinerja karyawan dan secara lebih jauh akan mempengaruhi kinerja organisasi. Hal ini juga disampaikan oleh beberapa peneliti sebelumnya seperti Citra (2019) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Menurut Merdiana (2014) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis dan kinerja pegawai mempunyai pengaruh yang positif dan sedang.

Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan, motivasi merupakan peranan penting yang harus dimiliki, sebagaimana dijelaskan oleh Wibowo (2014) motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Motivasi mempunyai dua bentuk dasar, yaitu buatan (extrinsic) dan hakiki (intrinsic), di dalam kinerja karyawan, perusahaan memerlukan keduanya untuk membantu menaikkan kinerja karyawan (extrinsic maupun intrinsic), extrinsic adalah mengenai hal-hal apa yang akan perusahaan lakukan untuk memotivasi para karyawan, sedangkan intrinsic adalah faktor-faktor atau penyebab dari dalam diri perusahaan untuk memotivasi karyawan dengan tujuan tertentu. Karena setiap karyawan

yang masuk pasti mempunyai motivasi kenapa mereka berkerja di perusahaan yang mereka pilih.

Armstrong (2010) dalam Theodora (2015) menyatakan bahwa motivasi merupakan faktor dasar yang mendorong seorang karyawan untuk bekerja dengan baik. Dengan adanya motivasi yang tinggi, maka seseorang akan memberikan usaha yang lebih di dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik. Menurut Gomes (2009) dalam Theodora (2015) motivasi bisa menjadi salah satu penyebab dari berkurangnya kinerja karyawan. Analisis mengenai performansi kerja akan berkaitan dengan dua faktor utama, yaitu (1) kesediaan atau motivasi dari pegawai untuk bekerja, yang menimbulkan usaha pegawai, dan (2) kemampuan pegawai untuk melaksanakannya.

Menurut Idris (2019) motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerjakeras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi. Jika motivasi yang diberikan kepada karyawan kurang, maka kinerja yang diberikan juga kurang bagus. Dengan adanya motivasi yang diberikan, maka para karyawan juga akan tetap semangat dalam berkerja dan menaikan kinerja mereka sehingga perusahaan juga akan mencapai tujuan perusahaan. Hal ini juga disampaikan oleh beberapa peneliti sebelumnya seperti Cindi (2014) yang menyatakan bahwa motivasi secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap

Kinerja Karyawan. Menurut Syarah & Mahendra (2016) menyatakan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain dua faktor diatas disiplin kerja merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Hal ini didukung oleh pendapat lain yaitu, disiplin adalah kegiatan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasional menurut Mangkunegara (2013). Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang di berikannya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, tenaga kerja dan masyarakat. Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasional.

Menurut Mangkunegara (2013) disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang di berikannya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, tenaga kerja dan masyarakat. Hasibuan (2012) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada.

Faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor disiplin. Kedisiplinan adalah fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan karyawan dalam suatu instansi atau perusahaan sangat memegang peranan penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini juga disampaikan oleh beberapa peneliti sebelumnya seperti Syarkani (2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Panca Konstruksi di Kabupaten Banjar. Menurut Prastika (2015) menyatakan bahwa disiplin kerja terhadap kinerja karyawan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Novita (2014) menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang kurang baik bagi perusahaan karena beberapa karyawan masih kurang mematuhi peraturan yang dibuat dan ditetapkan oleh perusahaan.

Penelitian dilakukan di UMKM Ariani Modiste yang berlokasi di Bantul Yogyakarta dan memiliki karyawan yang berjumlah 95 karyawan. Berdasarkan hasil wawancara diperoleh bahwa masih terdapat beberapa pegawai yang kurang menaati tata tertib perusahaan dan masih ada beberapa karyawan kurang memiliki disiplin kerja ditunjukkan dengan masih cukup seringnya datang terlambat ke kantor, hal tersebut dituturkan oleh Ibu Ariani Dewi selaku pemilik UMKM Ariani Modiste, beliau menyampaikan juga bahwa terkadang masih ada karyawan khususnya pada divisi tertentu setelah melakukan pekerjaannya, sebelum pulang tidak melakukan absen pulang dan

*report* harian. Dari beberapa penjelasan tersebut dapat digambarkan bahwa masih adanya disiplin kerja karyawan yang kurang dalam lingkungan kerja di Ariani Modiste.

Sektor produksi masih perlu untuk ditingkatkan hal ini dituturkan oleh ibu Ariani Dewi, menurut beliau pada saat evaluasi karyawan bulan januari 2022 terkait dengan kinerja. Terdapat beberapa poin yang perlu menjadi perhatian diantaranya dari sektor produksi yaitu masih belum terpenuhinya beberapa target produksi yang telah ditetapkan perusahaan. Permasalahan tersebut tentu menjadi perhatian pimpinan untuk lebih memperbaiki kinerja karyawannya, akan tetapi hal tersebut tidak dapat berjalan jika tidak didukung oleh motivasi karyawan yang besar untuk memenuhi target-target yang telah diberikan oleh perusahaan. Seorang pemimpin harus mampu memberikan motivasi kerja yang baik bagi karyawannya, karena motivasi kerja akan mempengaruhi karyawan dalam menjalankan proses kerjanya di dalam perusahaan. Motivasi kerja yang dimiliki karyawan akan mengukur loyalitas kerja yang diberikan oleh seorang karyawan untuk perusahaan tempat dia bekerja.

Gaya kepemimpinan juga diperlukan dalam menjamin suksesnya sebuah perusahaan. Pemimpin yang baik akan bisa menerapkan gaya kepemimpinan demokratis sehingga dapat menjalin komunikasi baik dengan karyawannya. Tidak hanya itu saja, ada kalanya karyawan di dalam perusahaan juga harus ikut ambil bagian dalam persoalan-persoalan yang sedang dialami oleh perusahaan, dan seorang pemimpin harus menerima dan

bahkan mengharapkan pendapat serta masukan dari seluruh anggota organisasinya. Jika karyawan juga dilibatkan pendapatnya dalam beberapa masalah internal perusahaan, karyawan akan saling mendukung satu sama lain untuk memecahkan masalah dan memberikan kinerja yang terbaik untuk perusahaan.

Motivasi dan gaya kepemimpinan demokratis yang dinilai cukup loyal memberikan semangat kerja bagi karyawan. Hal ini juga harus diimbangi dengan memberikan pula tindakan tegas yang dapat dilakukan dengan mengadakan atau membuat peraturan-peraturan perusahaan guna menjaga dan meningkatkan disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja merupakan bagian dari kinerja karyawan dimana karyawan akan dituntut untuk memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan, kapan mereka harus datang dan bekerja tepat waktu, dan juga saat mereka harus bekerja dengan mematuhi peraturan yang dibuat oleh perusahaan di tempat mereka bekerja. Disiplin kerja yang baik akan sangat berperan bagi peningkatan kinerja di sebuah perusahaan. Gaya kepemimpinan demokratis, motivasi, dan juga disiplin kerja harus berjalan dengan seimbang. Hal ini dimaksudkan agar karyawan tidak merasa tertekan dengan aturan kerja di dalam perusahaan dan mencegah terjadinya stress kerja yang kemungkinan akan dialami karyawan jika dirinya juga dilibatkan dalam beberapa masalah internal perusahaan. Disiplin kerja diadakan untuk mengatur kinerja karyawan agar karyawan bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk mengangkat penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di UMKM Ariani Modiste Bantul Yogyakarta”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan di UMKM Ariani Modiste?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di UMKM Ariani Modiste?
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di UMKM Ariani Modiste?
4. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di UMKM Ariani Modiste?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian yang dilakukan di UMKM Ariani Modiste memiliki beberapa tujuan penelitian antaranya sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan di UMKM Ariani Modiste.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di UMKM Ariani Modiste.

3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di UMKM Ariani Modiste.
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di UMKM Ariani Modiste.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

###### 1.4.1.1 Bagi Dunia Pendidikan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan pendidikan atau referensi dan pengetahuan bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian selanjutnya

###### 1.4.1.2 Bagi Intansi Terkait

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan suatu organisasi atau perusahaan dalam mengambil kebijakan kinerja karyawan, gaya kepemimpinan demokratis, motivasi, dan disiplin kerja pada perusahaan atau organisasi.

##### **1.4.2 Manfaat Praktis**

###### 1.4.2.1 Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu

pengetahuan yang berhubungan dengan upaya meningkatkan kinerja karyawan.

#### 1.4.2.2 Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan mengetahui bagaimana kinerja karyawan di perusahaan tersebut, sehingga dapat dijadikan pedoman dalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

#### 1.4.2.3 Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dengan refrensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenis.