



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk pertumbuhan suatu perusahaan/organisasi. Dengan adanya disiplin kerja dapat memotivasi karyawan untuk mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik dan benar. Tidak hanya memotivasi tetapi juga mendidik karyawan dalam mematuhi dan menyenangkan prosedur, peraturan dan kebijakan yang telah diterapkan. Disiplin kerja yang dilakukan karyawan inilah yang dapat menciptakan situasi lingkungan yang aman dan nyaman sehingga hasil kerja karyawan dapat optimal yang nantinya menghasilkan kinerja yang baik dari karyawan itu sendiri.

Penanaman disiplin kerja tentunya diperlukan untuk diterapkan oleh seorang pemimpin terhadap bawahannya untuk menghasilkan kinerja atau kualitas kerja yang baik. Hal tersebut dapat mengoptimalkan kinerja karyawan sehingga dapat tercapainya tujuan suatu perusahaan. Hal ini berkaitan dengan kedisiplinan kerja oleh karyawan PT. Suprama di Sidoarjo. Karyawan yang sering kali tidak melakukan absensi dikarenakan ketidaktepatan waktu hadir sesuai dengan jam kerja yang telah diatur. Ketidaktepatan kehadiran karyawan akan mempengaruhi aturan yang telah dibuat oleh perusahaan yang akhirnya tidak sesuai dengan budaya organisasi yang telah dibuat dan diterapkan perusahaan terhadap seluruh para karyawan. Melalui budaya organisasi karyawan dapat memahami tindakan-tindakan mana yang dapat diterima dan tindakan-tindakan yang tidak dapat diterima. Atau arti lain bahwa budaya organisasi adalah salah satu cara untuk

membangun sumber daya manusia suatu perusahaan melalui aspek perubahan sikap dan perilaku seorang karyawan. Sehingga kinerja karyawan dapat dipengaruhi berdasarkan Nilai budaya organisasi yang diterapkan oleh perusahaan, Budaya organisasi yang baik dan kuat dapat menentukan kinerja karyawan secara tepat yang tidak hanya dalam pengetahuan tetapi dalam perilaku kerja.

Sehingga budaya organisasi juga sangat berperan penting dalam menciptakan kelancaran di segala aspek yang berjalan di perusahaan. Membangun budaya organisasi sendiri bukanlah perkara yang mudah karena budaya organisasi mencakup terhadap seluruh karyawan di dalam perusahaan. Terlebih lagi budaya organisasi bisa dikatakan sebagai pondasi yang berisi norma-norma, nilai-nilai, cara kerja dan kebiasaan yang bermuara pada kualitas kinerja karyawan. Dalam pengelolaan budaya organisasi perusahaan melalui disiplin kerja terhadap karyawan tidak luput dari tanggung jawab seorang pemimpin. Pemimpin harus dapat memberikan contoh yang baik sesuai dengan budaya organisasi perusahaan dan memberikan dorongan dalam perubahan, mengkaji diri sendiri mengenai perilaku yang dianggap benar. Kepemimpinan merupakan point utama sekaligus peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Pemimpin yang diharapkan adalah seorang yang handal agar dapat mendorong dan meningkatkan kemampuan karyawan di bidangnya. Pemimpin yang handal adalah pemimpin yang mampu menggerakkan motivasi karyawan dengan peningkatan kinerja karyawan agar sesuai dengan tujuan yang dicapai perusahaan. Seorang pemimpin akan membawa pengaruh timbulnya pemahaman secara psikologis terhadap bawahannya dengan membawa perubahan baru bagi masa

depan karyawan dan perusahaan. Menurut Burns (dalam Wahyu, 2019: 120) Gaya kepemimpinan ialah suatu cara yang digunakan oleh seseorang yang menjabat sebagai pemimpin untuk memberikan pengaruh dan arahan di setiap tindakan terhadap bawahannya. Pada dasarnya perilaku kepemimpinan dapat dibedakan berdasarkan orientasinya yaitu berorientasi pada tugas dan berorientasi pada hubungan. Gaya kepemimpinan Transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan.

Dalam hal ini seorang pemimpin dengan Gaya kepemimpinan Transformasional harus bisa membawa pengaruh positif bagi kinerja karyawan dengan membawa perubahan baru melalui hubungan yang positif antara pemimpin dan bawahannya sehingga di dalam kinerja karyawan pemimpin dapat memberikan rangsangan berpikir rasional dan pemahaman dari berbagai sudut pandang, salah satunya yang terdapat pada komponen gaya kepemimpinan Transformasional yaitu Stimulasi Intelektual. Menurut Kendra (dalam Aulia dkk, 2019) Stimulasi Intelektual merupakan situasi dimana para pemimpin meningkatkan kesadaran karyawan terhadap masalah dan mempengaruhi karyawan agar dapat memandang suatu masalah sebagai perspektif yang baru.

Kemajuan dan keberhasilan suatu Perusahaan dapat dilihat seberapa besar kinerja dari seorang karyawan. Hal tersebut berkaitan dengan tercapainya visi dan misi suatu perusahaan yang merupakan tujuan utama di dalam perusahaan. Dalam pengendalian visi dan misi perusahaan memerlukan kemampuan Sumber Daya Manusia yang dapat diandalkan yang memiliki pengetahuan, wawasan, dan kreatifitas. Sehingga dengan kata lain Kinerja karyawan sangat bergantung pada pengelolaan Manajemen Sumber Daya

manusia (SDM) di dalam perusahaan tersebut. Kinerja merupakan suatu pencapaian di dalam pekerjaan oleh karyawan yang di raih secara sungguh-sungguh dalam rangka memenuhi tugas dan kewajibannya. Kinerja juga sebagai tolak ukur bagi pemimpin dalam melakukan penilaian terhadap pekerjaan karyawan. Penilaian kinerja sendiri bukan hanya terhadap karyawan tetapi juga terhadap atasan/pemimpin. Sehingga kinerja berperan sangat penting karena produktif atau tidaknya seorang karyawan akan mempengaruhi kesuksesan perusahaan. Menurut Arifin (dalam Wahyu dkk, 2019) Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti disiplin kerja, budaya organisasi, kompetensi, gaya kepemimpinan, motivasi, kompensasi, kepuasan kerja, semangat kerja dan komitmen organisasi

PT. Surya Pratista Utama (SUPRAMA) merupakan sebuah perusahaan manufaktur di bidang pangan yaitu mie kering dan mie instan dan pemasaran produk yang berkedudukan di Sidoarjo, Jawa Timur. PT. Surya Pratista Utama (SUPRAMA) merupakan salah satu perusahaan mie kering terbesar di Jawa Timur. Sesuai dengan visi dan misi Suprama yaitu menjadi makanan alternative dan menghasilkan produk makanan yang berkualitas dengan harga terjangkau maka tidak jauh dari adanya pengelolaan sumber daya manusia yang menghasilkan kinerja karyawan secara baik dan tepat terhadap perusahaan. Sehingga penelitian ini akan berfokus pada bagaimana tingkat pengaruh dari Disiplin Kerja, budaya organisasi dan Gaya Kepemimpinan (stimulasi intelektual) terhadap kinerja karyawan PT. Surya Pratista Utama agar tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut yang telah diuraikan, terdapat tiga variabel yang akan diteliti yaitu

disiplin kerja, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan (stimulasi intelektual) yang apakah memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja yang akan menghasilkan keberhasilan tujuan perusahaan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam sebuah skripsi yang berjudul “ Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan (Stimulasi Intelektual) Terhadap Kinerja karyawan PT. Surya Pratista Utama (SUPRAMA) di Sidoarjo”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas peneliti ingin meneliti batasan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Pratista Utama ?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Pratista Utama ?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan (Stimulasi Intelektual) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Pratista Utama ?
4. Apakah Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan (Stimulasi Intelektual) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Pratista Utama?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini memiliki dua tujuan yaitu tujuan umum dan tujuan khusus yang akan diuraikan sebagai berikut :

1. Tujuan Umum
  - a. Untuk dapat memenuhi salah satu syarat tugas akhir bagi mahasiswa dalam memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen, Fakultas

Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.

- b. Untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang di dapatkan dari Universitas PGRI Adibuana Surabaya.
2. Tujuan Khusus
- a. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Pratista Utama
  - b. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Pratista Utama
  - c. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan (Stimulasi Intelektual) terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Pratista Utama
  - d. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan (Stimulasi Intelektual) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Pratista Utama

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian maka manfaat yang diharapkan terhadap penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan informasi dan masukan kepada pihak manajemen PT. Suprama untuk perbaikan perusahaan kedepannya.

2. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis dalam hal teori manajemen sumber daya manusia (SDM) khususnya mengenai Disiplin Kerja, Budaya organisasi dan Gaya Kepemimpinan (Stimulasi Intelektual) terhadap Kinerja Karyawan

3. Bagi Universitas PGRI Adibuana Surabaya  
Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan referensi dan tambahan dokumentasi perpustakaan apabila dibutuhkan suatu saat yang akan datang..
4. Bagi Pihak Lain atau Masyarakat  
Penelitian ini dapat menambah wawasan bagi masyarakat luas dan dapat dijadikan sebagai referensi dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan pertimbangan dari berbagai pihak atau yang sedang melakukan penelitian.