

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan dunia bisnis semakin pesat mengakibatkan jumlah perusahaan semakin bertambah. Persaingan bisnis yang semakin pesat menjadikan pelaku usaha untuk memikirkan strategi-strategi dalam menghadapinya. Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga dalam sebuah perusahaan. Sumber daya manusia pula yang akan menentukan berjalannya keberhasilan suatu usaha dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut.

Persaingan yang sifatnya lebih terbuka antar pelaku ekonomi global, memaksa organisasi-organisasi dituntut aktif dalam meningkatkan kemampuan dan kualitas sumber dayanya agar mampu menghadapi bahkan memenangkan persaingan global.¹ Perusahaan harus memiliki kinerja yang baik dalam menghadapi persaingan. Salah satu caranya dengan memaksimalkan fungsi sumber daya manusia. Sumber daya manusia memberikan kontribusi yang besar kepada perusahaan dan lingkungan. Sinergi antara pemimpin dan karyawan sangat penting untuk menunjang berjalannya kinerja perusahaan.

¹Yohan Mandala Wicaksono, Skripsi: *"Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pusat Koperasi Unit Desa Provinsi Jawa Timur)"*, (Semarang: Universitas Diponegoro Semarang, 2014)

Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan suatu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target.² Dengan kata lain, bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik. Oleh karena itu perusahaan benar-benar memperhatikan faktor kinerja karyawannya.

Bekerja bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh aset, fikir dan dzikirnya untuk mengaktualisasikan atau menapakan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukan atau dunia dan menepatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang baik atau dengan kata lain dapat juga dikatakan bahwa dengan bekerja manusia itu memanusiaikan dirinya. Di dalam Al-Qur'an, Allah sangat menganjurkan kepada umatnya untuk bekerja, terdapat dalam Al-Qur'an QS. AT-Taubah (9:105):

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ

فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

² Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2007), hlm. 260

Dan Katakanlah: "*Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.*" (QS. At Taubah 9:105).³

Oleh sebab itu, kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting penentu keberhasilan suatu usaha dalam mencapai tujuan-tujuannya. Pemimpin dan karyawan yang saling bersinergi akan dapat mencapai tujuan perusahaan.

Di Desa Ngunut dan sekitarnya, mayoritas mata pencahariannya adalah karyawan industri. Hal ini di dorong bahwa di Desa Ngunut dan sekitarnya terdapat berbagai industri yang berbeda-beda dalam bidangnya. Jumlah industri tidak sebanyak pada kota-kota, namun keberadaan industri ini menjadikan cukup berpengaruh pada masyarakat sekitar Ngunut dan tetangga desa sekitarnya. Salah satunya adalah industri dalam bidang peralatan rumah tangga yaitu industri alat dapur Mentari.

Penelitian ini akan dilakukan kepada karyawan Industri alat dapur Mentari. Industri alat dapur Mentari merupakan industri yang berada di wilayah Desa Ngunut, Kecamatan Ngunut, Kabupaten Tulungagung yang menghasilkan produk alat dapur. Aspek terpenting dalam industri alat dapur ini adalah para karyawannya. Dimana kinerja seorang karyawan akan

³ Kementerian Agama, di akses dari <https://quran.kemenag.go.id>, pada tanggal 19 Februari 2019, pukul 15.00

mempengaruhi jumlah produk yang dihasilkan dan pada akhirnya akan mempengaruhi pada pemenuhan permintaan konsumen. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak atau besar mereka memberikan kontribusi organisasi.⁴

Untuk mencapai kinerja yang optimal industri alat dapur Mentari menerapkan peraturan yang harus ditaati oleh karyawannya. Industri alat dapur Mentari sangat membutuhkan karyawan yang mampu berkomitmen menjalankan disiplin dalam bekerja.⁵ Disiplin kerja merupakan upaya pengaturan waktu dalam bekerja yang dilakukan secara teratur dengan mengembangkan dan mengikuti aturan kerja yang ada.⁶ Dengan demikian yang dimaksud dengan disiplin kerja merupakan suatu sikap, perilaku dan perbuatan secara sadar yang mengikuti atau sesuai dengan peraturan perusahaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis dan apabila melanggar akan ada sanksi. Dalam setiap perusahaan memiliki peraturan tentang kedisiplinan yang berbeda-beda salah satunya adalah disiplin dalam memanfaatkan waktu yang dimiliki dalam bekerja. Seringkali poin yang berkaitan dengan disiplin waktu tersebut belum bisa teratasi dengan baik dalam perusahaan. Dalam perusahaan industri alat dapur Mentari, 2 dari 10 karyawan yang diwawancarai menyatakan sering terlambat setiap paginya.

⁴ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Gema Insani, 2007)

⁵ Sebagaimana hasil wawancara dengan Ibu Hj. Rusminingsih sebagai pemilik Industri alat dapur Mentari pada tanggal 12 Februari 2019 pukul 13.11 WIB

⁶ Wardana, *Meningkatkan Kinerja Melalui Evaluasi dan Coaching*, (Medical Repts, 2008), hlm. 20

Terlebih pada hari kerja Senin, karyawan menyatakan tidak masuk kerja tanpa izin. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat absensi yang cukup tinggi dan ditambah lagi dengan karyawan yang terlambat bekerja. Dalam hal ini pihak perusahaan memberikan teguran secara lisan. Berikut ini adalah absensi karyawan dalam delapan bulan terakhir tahun 2018.

Tabel 1.1 Absensi Tahun 2018 Karyawan Industri Alat Dapur Mentari Ngunut-Tulungagung

| NO. | BULAN | Karyawan Masuk | Karyawan Absen | Jumlah Karyawan |
|------------|--------------|-----------------------|-----------------------|------------------------|
| 1. | Mei | 30 | 5 | 35 |
| 2. | Juni | 29 | 6 | 35 |
| 3. | Juli | 31 | 4 | 35 |
| 4. | Agustus | 27 | 8 | 35 |
| 5. | September | 28 | 7 | 35 |
| 6. | Oktober | 27 | 8 | 35 |
| 7. | November | 30 | 5 | 35 |
| 8. | Desember | 29 | 6 | 35 |

Sumber: Industri Alat Dapur Mentari Tahun 2018

Dari permasalahan karyawan yang terus menerus kurang disiplin kemungkinan akan menurunkan hasil produksi dari perusahaan tersebut dan tidak dapat memenuhi permintaan konsumen. Dalam perkembangan bisnis, persaingan semakin ketat jelas terlihat dengan munculnya usaha-usaha baru yang bergerak di bidang sejenis salah satunya adalah industri alat dapur. Semakin bermunculan industri kecil dalam bidang yang sama menjadikan setiap pemimpin perusahaan harus meningkatkan kemampuan dan kualitas sumber dayanya.

Disamping faktor kedisiplinan, tentunya terdapat faktor lain yang tidak terlepas dari pencapaian kinerja karyawan yaitu kepemimpinan.

Kepemimpinan secara umum dapat dikatakan sebagai suatu kemampuan untuk mempengaruhi dan memotivasi suatu kelompok atau orang-orang ke arah tercapainya tujuan.⁷ Peran penting seorang pemimpin yang mengarahkan kinerja para karyawannya sangat menentukan keberlangsungan suatu usaha dan menghadapi persaingan. Sinergi antara pemimpin dan karyawan yang baik akan membawa perusahaan ke arah yang lebih baik. Seorang pemimpin merupakan salah satu yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Setiap pemimpin memiliki cara dan tipe kepemimpinan masing-masing dan berbeda-beda. Seorang pemimpin harus memberikan pengarahan, memberi semangat, dan dorongan kepada karyawannya untuk tercapainya tujuan perusahaan tersebut. Proses mempengaruhi karyawan yang dipimpin bisa dilakukan dengan lisan dan tindakan. Melalui lisan dapat berupa komunikasi, menyampaikan tujuan bersama, memberi kritik dan saran. Melalui tindakan dapat berupa memberikan contoh atau teladan yang baik bagi para karyawan maupun langsung mendampingi karyawan dalam pelaksanaan kerja.

Dalam observasi penelitian ini, peneliti mendapatkan informasi jika pemilik perusahaan atau wakilnya tidak mendampingi karyawan saat kerja akan terdapat ketidaksesuaian hasil kerja karyawan yaitu tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target. Ibu Hj. Rusminingsih selaku pemilik dan wakil dari pemilik industri ini tidak selalu bisa mendampingi karyawan dengan waktu yang sama yaitu pukul 06.45 pagi hingga 15.45

⁷ Gugup Kismono, *Bisnis Pengantar*, (Yogyakarta: BPFE, 2001), hlm. 217

sore. Hal ini dikarenakan terdapat perbedaan aktivitas kerja dengan karyawan yang dipimpinnya.

Menurut Robert Stephen P. faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya adalah kepemimpinan dan disiplin kerja.⁸ Peranan pemimpin harus mampu dan dapat memainkan perannya dalam organisasi. Pemimpin harus mampu menggali potensi-potensi yang ada pada dirinya dan memanfaatkannya di dalam unit organisasi. Dalam memperhatikan peranan manusia dalam organisasi agar dapat mencapai tujuan yang ditentukan diperlukan adanya kedisiplinan yang tinggi sehingga dapat mencapai suatu hasil kerja yang optimal atau mencapai hasil yang diinginkan bersama.

Dari uraian latar belakang diatas maka penulis merasa tertarik untuk menguji dan meneliti teori Robert Stephen P. tentang seberapa kekuatan disiplin kerja dan kepemimpinan pada kinerja karyawan Industri Alat Dapur Mentari, maka peneliti mengambil judul: **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pada Karyawan Industri Alat Dapur Mentari”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis mengidentifikasi beberapa masalah yang akan dijadikan bahan penelitian. Dimana ada kaitannya disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pada karyawan

⁸ Danang Setya Ramadhani, Skripsi: *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai BPKB DIY*, Yogyakarta: Universtas Negeri Yogyakarta

di Industri Alat Dapur Mentari. Sebab, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan dapat mempengaruhi tingkat kinerja pada karyawan di Industri Alat Dapur Mentari.

1. Sumber daya manusia sangat penting dalam keberlangsungan usaha dan menghadapi persaingan.
2. Disiplin kerja mendorong terciptanya kinerja karyawan secara optimal.
3. Pemimpin perusahaan merupakan faktor penentu berjalannya aktivitas usaha.
4. Karakter pemimpin dan karyawan merupakan satu kesatuan yang mempengaruhi kinerja perusahaan dan hasil produksi.

C. Batasan Masalah

Dari beberapa masalah yang telah diidentifikasi di atas, maka peneliti hanya akan membatasi empat hal saja, sebagaimana berikut:

1. Disiplin Kerja secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Kepemimpinan secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Disiplin Kerja dan Kepemimpinan secara bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka permasalahan yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan industri alat dapur Mentari ?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan industri alat dapur Mentari ?
3. Apakah disiplin kerja dan kepemimpinan berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan industri alat dapur Mentari ?

E. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan industri alat dapur Mentari
2. Untuk menguji pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan industri alat dapur Mentari
3. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan industri alat dapur Mentari

F. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak terutama yang berperan dalam industri alat dapur. Adapun kegunaan yang diharapkan adalah sebagai berikut :

1. Kegunaan secara teoritis

Dari hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangsih pemikiran bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang ekonomi syariah, serta dapat dijadikan sebagai rujukan penelitian berikutnya terkait pada kajian ini.

2. Secara Praktis

a. Bagi Pihak Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai acuan untuk pemikiran dalam pengambilan kebijakan bagi perusahaan dalam bidang sumber daya manusia pada industri alat dapur Mentari.

b. Bagi Akademik

Penelitian ini di harapkan dapat dijadikan sebagai referensi untuk menambah wawasan dalam rangka mendokumentasikan dan menginformasikan hasil peneliti ini pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Syariah dan Bisnis Islam. Selain itu dapat dijadikan masukan yang sangat berguna dalam mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya di bidang lembaga industri dan menambah khasanah bacaan ilmiah.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan, pengembangan dan sebagai acuan penelitian yang akan datang. Penelitian ini juga merupakan bahan informasi tentang seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pada karyawan industri alat dapur Mentari di Ngunut.

d. Memberikan gambaran mengenai kondisi sumber daya manusia (karyawan) yang dimiliki, sehingga apabila ada yang menjadi kelemahan dapat diambil sebuah kebijakan yang tepat sehingga menjadi kekuatan yang baru bagi organisasi.

G. Sistematika Penulisan Skripsi

Penelitian ini disusun dengan sistematika yang disusun secara berurutan agar dapat diperoleh pemahaman yang runtut, sistematis, dan jelas. Kerangka sistematika pembahasan terdiri atas enam bab, yaitu:

BAB I Pendahuluan: Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah yang mendasari diadakannya penelitian. Rumusan masalah merupakan pertanyaan mengenai keadaan yang memerlukan jawaban penelitian. Tujuan penelitian berisi tentang hal yang ingin dilakukan. Kontribusi penelitian merupakan hal yang diharapkan dapat dicapai dalam penelitian. Sistematika penulisan mencakup uraian singkat pembahasan materi dari setiap bab.

BAB II Landasan Teori: Mencakup telaah pustaka yang diperlukan untuk memaparkan penelitian sejenis yang pernah dilakukan untuk mengetahui posisi dari penelitian ini. Dilanjutkan dengan kerangka teori yang membahas tentang teori yang digunakan dalam penelitian ini dan terakhir hipotesis sebagai hasil kesimpulan sementara.

BAB III Metode Penelitian: Berisi tentang ruang lingkup penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, variabel penelitian dan teknik analisa data.

BAB IV Hasil Penelitian: pada bab ini difokuskan hasil uji empiris terhadap data yang dikumpulkan dan pengolahan data yang telah dilakukan, serta membahas analisis deskriptif, uji asumsi klasik dan pembuktian hipotesis berdasarkan informasi yang diperoleh.

BAB V Pembahasan: dalam bab ini pembahasan menjelaskan temuan-temuan penelitian yang telah dikemukakan pada hasil penelitian.

BAB VI Penutup: Sebagai akhir pembahasan dalam skripsi, disampaikan kesimpulan dan keterbatasan dalam penelitian. Dilanjutkan dengan saran-saran.