

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sumber daya yang paling penting dalam memenangkan persaingan dalam setiap organisasi atau perusahaan. Apabila setiap organisasi atau perusahaan tidak dapat mengelola sumber daya dengan baik, maka efektivitas suatu organisasi atau perusahaan tidak akan tercapai atau juga bisa menimbulkan kerugian dan bahkan sampai gulung tikar.

Setiap organisasi atau perusahaan, dalam melaksanakan kegiatannya selalu berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan yang dilakukan setiap organisasi tidak hanya tergantung pada perkembangan zaman yang mengandalkan keunggulan teknologi, dana operasional yang tersedia maupun sarana dan prasarana yang dimiliki, tetapi juga bergantung pada kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM). Kualitas dari kinerja merupakan faktor penentu dalam mewujudkan tujuan setiap organisasi atau perusahaan.²

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh setiap individu dan disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu organisasi atau perusahaan dalam periode tertentu. Kinerja karyawan sangat penting dalam suatu instansi atau lembaga pemerintahan untuk mengetahui kemampuan, keterampilan, kualitas kerja, kuantitas kerja dan waktu yang digunakan karyawan untuk bekerja. Dengan demikian kinerja karyawan juga

² Jeli Nata Liyas, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Notaris Panam”, *Equilibrium*, Vol. 7 No. 1, Januari 2019, hlm. 41

menentukan tercapainya suatu tujuan yang diharapkan oleh sebuah organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain, 1) faktor individu misalnya disiplin kerja, motivasi kerja, kemampuan, dan pengalaman kerja, 2) faktor lingkungan eksternal misalnya kehidupan ekonomi, kehidupan sosial dan kompetitor, 3) faktor lingkungan internal organisasi misalnya sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, *job design*, kebijakan organisasi, strategi organisasi, kompensasi, dan teman kerja.³

Kepemimpinan mempunyai peran yang tinggi dalam suatu organisasi atau perusahaan. Hampir semua organisasi atau perusahaan mempunyai pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang bagus dan sesuai dengan karyawan. Dengan demikian karyawan akan memiliki sifat patuh yang tinggi terhadap pemimpinnya, sehingga pemimpin bisa bekerja sama dengan karyawan secara baik untuk mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan. Pemimpin yang efektif harus tanggap terhadap perubahan, mampu menganalisis kekuatan dan kelemahan Sumber Daya Manusia (SDM)-nya sehingga mampu memaksimalkan kinerja organisasi atau perusahaan dan dapat memecahkan masalah secara tepat.

Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang

³ Resti Lufitasari, *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset D.I. Yogyakarta*, (Yogyakarta: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2014), hlm. 1-2

disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.⁴ Gaya kepemimpinan merupakan faktor yang cocok apabila tujuan organisasi atau perusahaan telah dikomunikasikan dalam lingkungan organisasi atau perusahaan tersebut dan seluruh karyawan diajak berkomunikasi, sehingga seluruh karyawan telah mengetahui dan menerimanya. Sukses dan tidaknya seorang karyawan dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya.

Motivasi kerja karyawan juga menjadi aspek penting dalam kinerja karyawan. Menurut Stokes motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk suatu pekerjaan baru.⁵ Dengan adanya motivasi kerja karyawan akan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Siswanto Sastrohadiwiryo disiplin kerja adalah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Dengan adanya disiplin kerja seorang karyawan akan menghasilkan kualitas, kuantitas kerja dan waktu yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

⁴ Joshua Tumengkol, dkk., “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. (Cabang Kampus)”, Jurnal EMBA, Vol. 8 No. 1, Januari 2020, hlm. 522

⁵ Resti Lufitasari, *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset D.I. Yogyakarta*, (Yogyakarta: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2014), hlm. 12

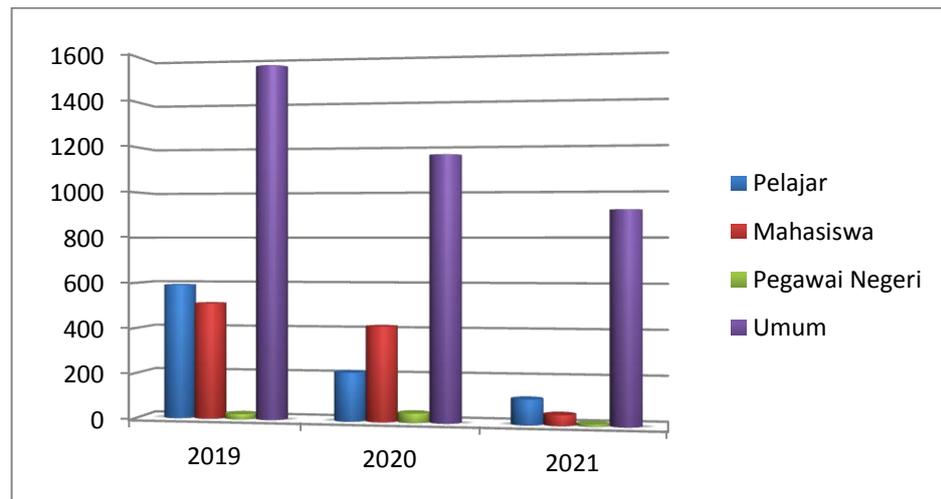
Perpustakaan merupakan suatu lembaga ataupun organisasi yang bergerak dalam bidang informasi dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat sebagai pengguna perpustakaan atau pemustaka. UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno merupakan Unit Pelaksanaan Teknis yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Perpustakaan Nasional. mempunyai tugas melaksanakan Pengelolaan koleksi Literatur Bung Karno. Perpustakaan Proklamator Bung Karno merupakan Perpustakaan Kepresidenan termasuk jenis perpustakaan khusus-plus yang bertugas meningkatkan budaya dan peradaban Indonesia melalui pemikiran dan tindakan orang besar.

Maju tidaknya sebuah organisasi atau perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawannya. Bangun mengemukakan bahwa kinerja karyawan dapat dilihat dari kuantitas kerja yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Kualitas kerja yaitu seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Dapat juga dilihat dari ketepatan waktu yang digunakan karyawan untuk bekerja, tingkat kehadiran dan juga kemampuan kerja sama.

Perpustakaan Proklamator Bung Karno memiliki jumlah tenaga perpustakaan sebanyak 64 orang, yang terdiri dari 36 pustakawan, 24 non pustakawan dan 4 pejabat struktural. Sedangkan anggota pemustaka di Perpustakaan Proklamator Bung Karno terdiri dari berbagai kalangan seperti pelajar, mahasiswa, pegawai negeri, dan masyarakat umum. Berikut adalah data jumlah anggota pemustaka di Perpustakaan Proklamator Bung Karno.

Grafik 1.1
Jumlah Anggota Pemustaka di Perpustakaan Proklamator Bung Karno

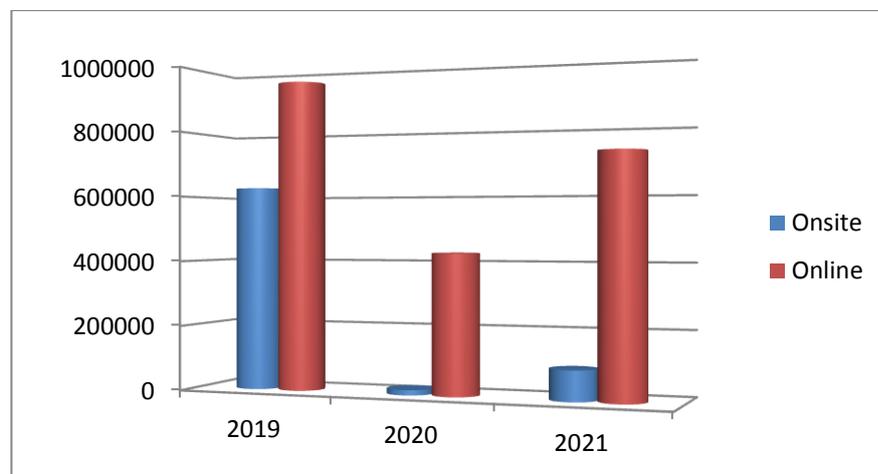
Tahun 2019 – 2021



Sumber : UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno

Jumlah pengunjung Perpustakaan Proklamator Bung Karno dari tahun 2019 sampai tahun 2021 mengalami penurunan. Hal ini dilakukan untuk mengantisipasi penyebaran wabah Covid-19. Berikut ini jumlah pengunjung di Perpustakaan Proklamator Bung Karno.

Grafik 1.2 Jumlah Pengunjung Perpustakaan Proklamator Bung Karno Tahun 2019-2021



Sumber : Buku Tamu UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno

Untuk dapat mencapai visi, misi, dan tujuan tentunya diperlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas agar perpustakaan dapat memberikan

pelayanan yang baik bagi pengguna perpustakaan atau pemustaka. Hal ini tentu perlu adanya peran kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja yang baik guna meningkatkan kinerja karyawannya. Keberhasilan dari gaya kepemimpinan yang dijalankan seorang pemimpin, pemberian motivasi yang tepat dan sikap disiplin yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja tentu akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Namun penurunan kinerja karyawan juga bisa terjadi karena kurangnya motivasi kerja yang tepat dan disiplin kerja yang baik atau bahkan karena adanya gaya kepemimpinan yang kurang efektif.

Permasalahan dari UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno yaitu karena adanya pergantian Kepala UPT yang menyebabkan karyawan belum terlalu mengenal bagaimana gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh Kepala UPT. Sehingga dengan adanya pergantian tersebut apakah motivasi kerja dan disiplin kerja yang diterapkan di UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno juga terlaksana dengan baik atau bahkan mengalami penurunan. Oleh sebab itu penelitian ini dilakukan untuk meneliti lebih lanjut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis memberi judul penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja (Studi Kasus Pada UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dipaparkan di atas, maka yang menjadi rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada UPT Perpustakaan Proklamator Makam Bung Karno?
4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno .
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno.

D. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini yaitu :

1. Kegunaan Teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi seluruh kalangan akademis, baik dosen maupun mahasiswa dalam upaya memberikan pengetahuan dan juga informasi.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Pemerintah

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) beserta segala kebijakan yang berkaitan dengan aspek-aspek Sumber Daya Manusia (SDM) secara lebih baik.

b. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan bisa menjadi acuan evaluasi dan bahan pertimbangan bagi lembaga atau perusahaan dalam melaksanakan kegiatan usahanya agar berjalan lebih baik lagi.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dengan adanya penelitian ini diharapkan bisa dijadikan sebagai literatur bagi peneliti selanjutnya yang akan mengkaji dan membahas permasalahan yang sama.

E. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian

1. Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam penelitian ini terdapat dua jenis variabel yaitu :

- a. Variabel bebas (X) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat.⁶ Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), dan disiplin kerja (X3).
- b. Variabel terikat (Y) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas.⁷ Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan.

2. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian ini hanya akan membahas mengenai gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan pada UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno.

F. Penegasan Istilah

1. Definisi Konseptual

- a. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara bekerja dan bertingkah laku seorang pemimpin dalam membimbing para bawahannya untuk berbuat sesuatu. Gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar yaitu yang mementingkan pelaksanaan tugas, yang mementingkan hubungan kerja sama dan yang mementingkan hasil yang dicapai.⁸
- b. Motivasi kerja merupakan suatu kekuatan pendorong yang membangkitkan antusiasme karyawan sehingga mereka mau bekerja sama, disiplin dalam kerja, bekerja secara efektif dan terintegrasikan ke

⁶ Sandu Siyoto dan M. Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015), hlm. 52

⁷ *Ibid.*, hlm. 52

⁸ Rohma Nurlia, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al-Ijarah Indonesia Finance Lampung*, (Lampung: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2017), hlm. 16-17

dalam semua upaya mereka untuk kepuasan dan kesetiaan yang tinggi.⁹

Tujuan motivasi untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dan produktivitas serta efisiensi. Dengan begitu kinerja karyawan akan semakin meningkat.

- c. Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.¹⁰
- d. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.¹¹

2. Definisi Operasional

Definisi operasional yaitu berfungsi untuk memperjelas mengenai judul penelitian sehingga tidak menimbulkan penafsiran yang salah terhadap penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno)”. Pada penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel X yaitu gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap variabel Y yaitu kinerja karyawan.

⁹ Muhammad Gandung, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja dan Perilaku Berorganisasi*, (Jakarta: CV. AA Rizky), hlm. 107

¹⁰ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Ken cana, 2009), hlm. 85-86

¹¹ Melan Angriani Asnawi, *Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas: Studi Kasus Atas Pengaruh Fasilitas Kerja dan Karakteristik Pekerjaan*, (Gorontalo: Athra Samudra, 2019), hlm. 10-11

G. Sistematika Pembahasan

Dalam penelitian ini, sistematika pembahasan dibagi ke dalam beberapa BAB. Dari masing-masing BAB tersebut dijabarkan secara singkat sebagai berikut :

1. BAB I PENDAHULUAN

Pada bab pertama ini diuraikan mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup dan keterbatasan penelitian, penegasan istilah serta sistematika pembahasan.

2. BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini diuraikan mengenai teori yang membahas variabel/ sub variabel pertama, kedua, dan seterusnya, kajian penelitian terdahulu, kerangka konseptual serta hipotesis penelitian.

3. BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi mengenai pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sampling dan sampel penelitian, sumber data, variabel dan skala pengukurannya serta teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian.

4. BAB IV HASIL PENELITIAN

Bab ini terbagi dalam dua sub bab yaitu hasil penelitian yang memuat deskripsi data dan pengujian hipotesis serta sub bab temuan penelitian.

5. BAB V PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Dalam bab ini memuat mengenai penjelasan yang bertujuan untuk menjawab masalah penelitian serta menguraikan hasil dari penelitian.

6. BAB VI PENUTUP

Pada bab terakhir ini berisi mengenai kesimpulan atas laporan penelitian skripsi serta saran oleh penulis.

7. DAFTAR PUSTAKA**8. LAMPIRAN**