

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perubahan lingkungan pada sebuah organisasi semakin kompleks dan kompetitif, menurut sebuah organisasi untuk lebih responsif agar terus bertahan dan berkembang dalam kehidupan sehari-hari manusia tidak pernah lepas dari kehidupan berorganisasi, hal ini karena pada kodratnya manusia merupakan makhluk sosial yang cenderung untuk selalu hidup bermasyarakat dalam hal itu kita manusia juga merupakan makhluk yang saling bersosialisasi pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama di setiap kegiatan yang ada di dalamnya. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi manusia yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi itu sendiri. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, dalam hal ini diperlukan peran organisasi dalam meningkatkan kinerja yang efektif dan efisien, guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing. Sukses tidaknya suatu tujuan yang dicapai sebuah organisasi tergantung dari pemimpin.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama dalam sebuah organisasi bisnis salah satunya dalam penelitian ini penulis mengkaji dari faktor pegawai. Dalam mencapai tujuannya, suatu organisasi bisnis memerlukan sumber daya manusia yang handal sebagai pengelola sistem. Agar sistem ini berjalan dengan baik tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting

seperti kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja pegawai dalam suatu organisasi bisnis. Hal ini akan menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting dalam pencapaian tujuan organisasi bisnis yang maksimal. Kinerja merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan, dapat di tingkatkan dengan memberikan contoh yang baik dari seorang pemimpin. Motivasi merupakan respon pegawai terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri pegawai agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki dapat tercapai. Dan dengan adanya disiplin kerja yang tinggi dapat mempengaruhi dirinya dalam mengerjakan pekerjaannya atau kewajibannya didalam suatu organisasi bisnis.

Selain faktor kepemimpinan, salah satu aspek penting dalam organisasi yang dapat digunakan untuk meningkatkan atau menjaga etos kerja para pegawai agar tetap gigih dan giat dalam bekerja guna meningkatkan atau menjaga produktifitas kerja, yaitu dengan memberikan motivasi (daya perangsang) bagi para pegawai supaya kegairahan bekerja pegawai tidak menurun. Kegairahan para pegawai tersebut sangat dibutuhkan suatu organisasi karena dengan semangat yang tinggi para pegawai dapat bekerja dengan segala daya dan upaya yang mereka miliki tidak setengah-setengah, sehingga produktivitasnya maksimal dan memungkinkan terwujudnya tingkat kinerja dan tujuan organisasi ingin dicapai. Organisasi adalah suatu kerangka hubungan yang berstruktur yang di dalamnya berisi wewenang, tanggung jawab dan pembagaian kerja untuk menjalankan sesuatu fungsi tertentu. Setiap tindakan dan aktivitas dalam sebuah organisasi ditentukan oleh manusia yang ada dalam wilayah organisasi ditentukan oleh manusia yang ada dalam wilayah organisasi tersebut. Setiap organisasi membutuhkan faktor sumber daya manusia

yang potensial baik itu pemimpin maupun pegawai yang masing-masing memiliki peran dan tugas yang merupakan penentu tercapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, dapat diketahui bahwa manusia merupakan sumber daya yang paling berpengaruh dalam mencapai tujuan organisasi ini adalah tinggi rendahnya kepemimpinan dan motivasi kerja pegawai. Kinerja, motivasi dan kepemimpinan pegawai yang tinggi sangatlah diharapkan oleh organisasi tersebut. Produktivitas dan hasil kinerja sangat dipengaruhi oleh kinerja yang efektif dan tinggi sehingga organisasi tersebut mampu memberikan hasil terbaik. Kinerja pegawai dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu organisasi. Seorang pemimpin harus mempunyai dan memperlihatkan gaya kepemimpinannya dan setiap pemimpin mempunyai gaya dan cara memimpin yang berbeda-beda. Kepemimpinan seorang pemimpin mampu membuat pegawainya berprestasi dan memberikan hasil dan kinerja terbaik.

Terdapat perbedaan Pendapat tertulis mengenai kepemimpinan yaitu menurut : Terry (1960:214) kepemimpinan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang agar bekerja dengan suka rela untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Anoraga (1992):214) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung.

Menurut Hasibuan (1999:110) bahwa motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemampuan bekerja seseorang karena motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin di capai. Menurut Siagian (1995:110) bahwa motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan, dan motivasi itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku,

sikap, dan tindak seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik itu organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi.

Menurut Singodimedjo (2002: 86) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Latainer dalam Soedino (1995:87) disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Disamping itu, untuk menciptakan pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi, maka salah satu aspek yang tak kalah penting untuk diperhatikan adalah masalah disiplin kerja. Menurut Ravianto (1985:22) dalam buku Produktivitas dan Manusia Indonesia, disiplin kerja merupakan ketaatan untuk melaksanakan aturan yang diwajibkan atau yang diharapkan oleh organisasi agar setiap tenaga kerja dapat melaksanakan pekerjaan secara tertib dan lancar. Kedisiplinan kerja yang diterapkan dalam organisasi dimaksudkan agar semua pegawai yang didalamnya bersedia dan sukarela menaati seluruh peraturan yang berlaku, sehingga dapat menjadi modal utama untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja harus dimiliki setiap pegawai dan harus dibudayakan dikalangan pegawai, sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi dalam hal ini penulis memfokuskan didalam organisasi bisnis karena hal itu merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap organisasi. Didalam organisasi bisnis tentu tidak hanya menuntut kewajiban pegawai, namun seorang pemimpin juga perlu menjadi peran yang memberikan contoh terhadap bawahan yang

signifikan diantaranya mengenai masalah kesejahteraan yang diberikan kepada pegawai dan tentunya perhatian terhadap pegawai karena pemimpin merupakan vigur utama dalam suatu organisasi bisnis yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik.

Hal itu menunjukkan adanya masalah penelitian yang perlu diteliti secara lebih mendalam dalam penelitian ini berjudul Kajian Kepustakaan Tentang Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Pegawai Di Dalam Organisasi Bisnis.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, maka dapat dirumuskan masalahnya sebagai berikut:

1. Apakah yang dimaksud dengan aspek-aspek kepemimpinan menurut para ahli?
2. Bagaimana peran kepemimpinan dalam organisasi bisnis ?
3. Apakah yang dimaksud motivasi menurut para ahli ?
4. Bagaimana peran motivasi dalam organisasi bisnis ?
5. Apakah yang dimaksud dengan disiplin kerja pegawai menurut para ahli ?
6. Bagaimana peran disiplin bagi kemajuan perusahaan didalam organisasi bisnis ?
7. Bagaimana perbandingan tentang kepemimpinan, motivasi, disiplin menurut para ahli ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dan menganalisis Penelitian

1. Mengetahui yang dimaksud dengan aspek-aspek kepemimpinan menurut para ahli dan bagaimana perannya dalam organisasi bisnis
2. Mengetahui yang dimaksud motivasi menurut para ahli

3. Mengetahui kaitannya antara motivasi dengan manajemen sumber daya manusia
4. Mengetahui yang dimaksud dengan disiplin kerja pegawai menurut para ahli, serta bagaimana perannya bagi kemajuan perusahaan
5. Mengetahui perbandingan tentang aspek motivasi dan kinerja
6. Mengetahui peran disiplin bagi kemajuan perusahaan
7. Mengetahui perbandingan tentang kepemimpinan, motivasi, disiplin menurut para ahli

1.4 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang dilakukan ini, penulis berharap penelitian ini akan berguna bagi pengembangan Ilmu Pengetahuan Prodi S1 Administrasi Bisnis khususnya mata kuliah Organisasi Bisnis, dan Manajemen SDM sebagai berikut:

1. Kegunaan Teroritis

Penulis berharap penelitian yang dilakukan ini dapat mengembangkan kajian studi ilmu pengetahuan dalam dunia akademis administrasi bisnis dan di harapkan mampu menambah khasanah ilmu pengetahuan di bidang organisasi bisnis khususnya tentang motivasi, kepemimpinan dan disiplin kerja sehingga didalam ilmu administrasi bisnis bisa memfokuskan terhadap resiko yang akan terdampak didalam pentingnya suatu kualitas pemimpin serta peranannya dan kesadaran akan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Karena pada dasarnya dalam suatu organisasi bisnis tentu terdapat banyak adminitrasi yang harus di selesaikan, namun bukan hanya dalam masalah administrasinya saja tentu resiko yang harus di hadapi seorang pemimpin juga harus lebih di perhatikan.

2. Kegunaan Praktis

Penulis berharap hasil penelitian ini mampu menambah wawasan dan pemahaman bagi penulis khususnya di dalam Ilmu Pengetahuan Organisasi Bisnis serta di bidang Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dalam suatu organisasi.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika untuk penelitian dengan metode Kepustakaan literatur ini sebagai berikut :

- BAB I PENDAHULUAN, terdiri dari latar belakang penelitian, identifikasi/perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, sistematika penulisan, dan jadwal penelitian.
- BAB II TINJAUAN PUSTAKA, terdiri dari teori tentang administrasi bisnis penelitian terdahulu yang relevan dan kaitan dengan penelitian terdahulu yang relevan, serta kerangka pemikiran.
- BAB III METODE PENELITIAN, terdiri dari jenis/bentuk/ragam penelitian, objek/fokus/ruang lingkup penelitian, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.
- BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN, terdiri dari objek penelitian, hasil penelitian, dan pembahasan hasil penelitian.
- BAB V PENUTUP, terdiri dari simpulan dan rekomendasi.

1.6 Jadwal Penelitian

Penelitian ini dikalkukan sesuai dengan jadwal penelitian berikut ini :

TABEL 1.1
Jadwal Penelitian

| No | Kegiatan | Bulan | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|----------|-------|---|---|---|------|---|---|---|---------|---|---|---|-----------|---|---|---|---------|---|---|---|----------|---|---|---|----------|---|---|---|---------|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Juni | | | | Juli | | | | Agustus | | | | September | | | | Oktober | | | | November | | | | Desember | | | | Januari | | | | | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | |
| 1 | BAB I | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | BAB II | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | BAB III | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | BAB IV | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | |
| 5 | BAB V | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |

(Sumber: Diolah oleh penulis 2020)