

## **BAB 1 PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset sebuah organisasi yang paling berharga, karena dengan sumber daya manusia yang baik maka diharapkan mampu untuk menjawab semua tantangan yang ada, baik dari dalam maupun dari luar organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kualitas sumber daya dibutuhkan dapat terpenuhi dengan dilakukannya pengembangan yang mengarah kepada pendidikan dan pelatihan sumberdaya manusia.

Pesatnya persaingan bisnis mengharuskan perusahaan untuk terus berinovasi baik dalam produk yang dihasilkan maupun kualitas pelayanan yang diberikan. Bisnis merupakan usaha menjual barang atau jasa yang dilakukan oleh perorangan, sekelompok orang atau organisasi kepada konsumen dengan tujuan utamanya adalah memperoleh keuntungan. Selain itu untuk menghadapi sebuah persaingan karyawan diharuskan memiliki rasa disiplin kerja yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar karyawan bersedia untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan. Disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan (Rivai, 2009).

Selain kedisiplinan, gaya kepemimpinan demokratis juga dapat mempengaruhi disiplin karyawan. Gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi memegang peranan penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah karena pemimpin harus mengetahui fungsi pemimpin harus memiliki kemampuan mengajak, mengarahkan dan mencetuskan ide. (Rivai, 2019).

Adapun yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pelatihan. Pelatihan merupakan bagian dari pengembangan karyawan dalam suatu organisasi. Hal ini dikarenakan pelaksanaannya nanti akan menguntungkan individu karyawan khususnya dan organisasi pada umumnya. Pelatihan adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya. Pelatihan lebih merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja yang dapat digunakan dengan segera, sedangkan pendidikan memberikan pengetahuan tentang subjek tertentu, tetapi sifatnya lebih umum, terstruktur untuk jangka waktu yang lebih panjang (Dessler 2011).

Kinerja memiliki kaitan yang sangat erat dengan disiplin kerja, gaya kepemimpinan demokratis dan pelatihan, karena semakin baik ketiganya maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa ketiganya, sulit bagi organisasi/instansi mencapai hasil yang optimal. Kinerja merupakan suatu titik dimana karyawan tersebut telah melakukan pekerjaan yang diharapkannya dan perusahaan inginkan. Jadi apabila tidak atau kurang disiplin dan pelatihan dalam

melakukan pekerjaan maka kinerja yang diharapkan akan sulit terwujud, sehingga disiplin kerja, gaya kepemimpinan demokratis, dan pelatihan sangat berpengaruh terhadap kinerja yang akan dicapai atau diharapkan karyawan dimana karyawan tersebut bekerja.

Penelitian terdahulu dengan tema sejenis yang mengkaji mengenai disiplin kerja, gaya kepemimpinan demokratis dan pelatihan terhadap kinerja karyawan diantaranya telah dilakukan oleh Indra Y, dkk (2016), Marpaung, dkk (2014), Fadillah, dkk (2017). Indra Y, dkk (2016) yang mengkaji mengenai pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan lingkungan kerja terhadap kinerja dan kedisiplinan karyawan memperoleh temuan bahwa gaya kepemimpinan demokratis dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, serta berpengaruh positif signifikan pula terhadap kedisiplinan karyawan. Penelitian Marpaung, dkk (2014) yang mengkaji mengenai pengaruh disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan memperoleh temuan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan Fadillah, dkk (2017) dalam penelitiannya mendapatkan hasil bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan yang belum optimal tentunya akan menjadi kendala bagi tercapainya tujuan produksi batik yang baik. Berdasarkan pengamatan pra penelitian dapat dilihat bahwa kinerja karyawan Batik Satrio Kabupaten Banyuwangi belum sesuai dengan target, yang bisa disebabkan oleh faktor kompetensi pegawai diantaranya belum meratanya kemampuan pegawai, gaya kepemimpinan yang masih kurang baik, serta disiplin pegawai yang ditandai dari masih adanya pegawai yang mangkir dari kantor. Gambaran mengenai disiplin kerja salah satunya dapat dilihat dari data absensi karyawan batik satrio di Tahun 2018 berikut:

**Tabel 1.1**  
**Data Absensi Karyawan Batik Satrio 2018**

Periode	Jumlah Hari Efektif	Jumlah Pegawai	absensi			Hadir	Tidak
			S	I	A	%	%
Januari	21	41	2	3	3	85,5	14,5
Februari	24	41	3	2	2	83	17
Maret	26	41	4	2	0	85,4	14,6
April	25	41	7	2	1	75,7	24,3
Mei	26	43	4	3	3	76,8	23,2
Juni	19	43	4	5	3	72,1	27,9
Juli	26	43	5	2	4	74,5	25,5
Agustus	25	43	3	7	2	72,1	27,9
September	24	42	4	6	0	76,2	23,8
Oktober	27	42	5	4	3	71,5	28,5
November	26	42	4	3	3	76,2	23,8
Desember	26	42	3	5	4	71,5	28,5

Sumber: UD Batik Satrio

Berdasarkan data absensi pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan Batik Satrio selama tahun 2018 masih dikategorikan tinggi. Menurut Flippo bila tingkat absensi pada suatu perusahaan melebihi dari 3% maka dikategorikan tinggi. Tingginya absensi akan mengurangi pegawai yang bekerja sehingga efeksifitas kerja akan berkurang karena kekurangan tenaga kerja. Tingginya absensi memberikan gambaran tingkat kedisiplinan karyawan masih rendah.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain faktor kepuasan kerja, faktor komunikasi, faktor pengalaman kerja, faktor kedisiplinan, faktor kepemimpinan, faktor kompetensi dan faktor lingkungan kerja . Namun menurut observasi yang dilakukan peneliti berbagai hal permasalahan tersebut ditemukan di lokasi penelitian yaitu di usaha Batik Satrio. Sebagian karyawan menunjukkan disiplin kerja rendah dilihat dari absensi, karyawan yang datang terlambat, masih adanya karyawan yang pulang lebih cepat, dari observasi dan informasi yang didapatkan dari kepala bidang keperawatan masih ditemukan karyawan tidak menuliskan daftar hadir sesuai yang seharusnya, masih adanya Karyawan yang suka duduk santai pada jam kerja, semangat untuk menjalankan aktivitas masih rendah, adanya gaya kepemimpinan yang kurang tegas, tidak adanya sanksi yang tegas, keluhan karyawan tentang pelatihan yang tidak merata, dan hal

itu menunjukkan masih rendahnya kinerja sebagian karyawan.

**Tabel 1.2**  
**Data Penjualan Batik Satrio 2019**

Bulan	Penjualan	Unit
Januari	Rp195.000.000	3718
Februari	Rp205.000.000	3940
Maret	Rp200.000.000	3931
April	Rp215.000.000	4195
Mei	Rp190.000.000	3708
Juni	Rp156.000.000	3062
Juli	Rp140.000.000	2769
Agustus	Rp134.000.000	2635

Sumber: UD Batik Satrio

Dari tabel 1.2 tersebut menunjukkan penjualan batik satrio mengalami penurunan di enam bulan terakhir, penurunan terbesar terjadi dibulan Juni yaitu sebesar 18%, Menurut pemilik UD. Batik Satrio tersebut penurunan penjualan terjadi disebabkan kinerja pegawai yang semakin menurun, tingkat penjualan batik sesuai permintaan pasar, apabila permintaan pasar menurun, maka produk yang dipasarkan dikurangi, selain itu masalah kinerja pegawai lainnya adalah pencapaian kinerja dan tingkat absesnsi pegawai yang pegawai masih naik turun, salah satunya disebabkan oleh gaji, slain itu gaya kepemimpinan dan pelatihan kerja yang diberikan oleh pemilik batik satrio masih minim, hal ini yang membuat kinerja pegawai mengalami penurunan menurun.

Dari uraian tersebut, dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis adalah sebagai salah satu faktor pendorong motivasi kerja karyawan, yang harus mendapat perhatian khusus dari pimpinan jika menghendaki kinerja karyawannya meningkat sehingga tujuan yang diharapkan bisa tercapai. Proses disiplin sangat tergantung pada kemampuan pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya dalam upaya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Keberhasilan atau kegagalan yang dialami sebagian besar organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki oleh orang-orang yang diberi tugas memimpin organisasi tersebut. Pendapat tersebut mencerminkan betapa besar peran kepemimpinan dalam suatu organisasi, sehingga seorang pemimpin diharapkan mempunyai kemampuan memimpin yang dapat diandalkan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Oleh karena itu pada penelitian ini akan diangkat tema tentang kinerja karyawan. Disiplin kerja, gaya kepemimpinan demokratis, pelatihan di Usaha Batik Satrio merupakan faktor-faktor yang diduga mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan. Sehingga perlu diteliti agar dapat diketahui tingkat signifikansinya terhadap kinerja karyawan pada

organisasi. Adapun judul pada penelitian ini adalah **pengaruh disiplin kerja, gaya kepemimpinan demokratis, pelatihan dan kinerja karyawan pada Usaha Batik Satrio Siliragung Banyuwangi.**

### **1.2 Rumusan Masalah.**

Berdasarkan uraian latar belakang maka permasalahan penelitian ini adalah :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Usaha Batik Satrio?
2. Apakah gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Usaha Batik Satrio?
3. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Usaha Batik Satrio?

### **1.3 Tujuan Penelitian.**

1. Menganalisis disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Usaha Batik Satrio.
2. Menganalisis gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan pada Usaha Batik Satrio.
3. Menganalisis pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Usaha Batik Satrio.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian berharap bahwa dengan adanya penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

#### **1. Bagi Akademis**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan tambahan dalam mengembangkan keilmuan bidang sumber daya manusia tentang berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, khususnya baik variabel disiplin kerja, gaya kepemimpinan demokratis dan pelatihan.

#### **2. Bagi Perusahaan**

Penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan dan pengetahuan tambahan tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, khususnya dilihat dari faktor-faktor disiplin kerja, gaya kepemimpinan demokratis dan pelatihan.

#### **3. Bagi Peneliti**

Penelitian ini diharapkan memberikan pengalaman dalam menerapkan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia menambah wawasan peneliti.