

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset dalam organisasi yang paling berharga karena dengan sumber daya manusia yang baik maka diharapkan mampu untuk menjawab semua tantangan yang ada, baik dari dalam maupun luar organisasi untuk mencapai suatu tujuan, yaitu untuk perusahaan dan tujuan untuk karyawan agar manajemen bisa berjalan dengan baik, maka perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi sehingga kinerja karyawan bisa terus meningkat. Kinerja yang baik adalah hasil kerja dari seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.

Universitas Bina Darma (UBD) memiliki 4 (empat) gedung kampus yang terletak di Jalan Jenderal A. Yani Palembang. Kampus Utama terletak di no. 12 menempati lahan seluas 3057 m<sup>2</sup>, Kampus B terletak di no 3 seluas 4723 m<sup>2</sup>, Kampus C terletak di no 15 seluas 1206 m<sup>2</sup>, Kampus D terletak di no 24 seluas 238 m<sup>2</sup>. Atas prakarsa Prof. Ir. H. Bochari Rachman, M.Sc. dan kawan-kawan pada tanggal 28 Desember 1993 didirikan Yayasan Bina Darma dengan Akte Notaris Alia Ghani, S.H. Nomor: 95. Kemudian tanggal 10 Maret 2001 terjadi perubahan pendiri Yayasan Bina Darma berdasarkan akte notaris Thamrin nomor 6. Maksud dan tujuan didirikannya Yayasan ini antara lain untuk turut serta secara aktif membantu pemerintah dalam melaksanakan program pembangunan nasional dalam rangka

mewujudkan cita-cita nasional dan turut serta membantu pemerintah dalam upaya mencerdaskan kehidupan bangsa.

Menurut Setiyawan & Waridin (2006) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas dan kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang menjadi salah satu kunci dalam mendorong pertumbuhan SDM secara optimal.

Menurut Timple dalam Mangkunegara (2005) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal, yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang salah satunya disiplin kerja. Faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang memengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti kepemimpinan.

Menurut Hasibuan (2001) kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai kinerja karyawan, dan pemimpin mampu menerapkan kepemimpinan yang tepat dan sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada, maka para karyawan pun dapat bekerja dengan nyaman dan semangat yang tinggi. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan juga membawa

pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kesesuaian antara gaya kepemimpinan, norma-norma dan kultur organisasi dipandang sebagai suatu pra syarat kunci untuk kesuksesan prestasi tujuan organisasi (Yukl, 2001). Pimpinan dalam memberikan perhatian untuk membina, menggerakkan dan mengarahkan potensi pegawai dilingkungannya memiliki pola yang berbeda-beda antara satu dengan yang lain. Perbedaan itu disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang tidak sama masing-masing dari setiap pemimpin. Kepemimpinan memiliki hubungan yang sangat erat dan kinerja pegawainya, karena keberhasilan seseorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada kewibawaan, dan juga pemimpin itu di dalam menciptakan semangat didalam diri setiap orang bawahan, kolega maupun atasan pemimpin itu sendiri. Kurang adanya peranan kepemimpinan dalam menciptakan komunikasi yang harmonis serta memberikan pembinaan pegawai, akan menyebabkan tingkat kinerja pegawai rendah. Hal ini berarti pemimpin yang sukses adalah pemimpin yang mampu menjadi panutan bagi bawahannya dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang dapat memacu pertumbuhan dan perkembangan kinerja karyawannya.

Menurut Siagian (2006) Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

Malayu S.P Hasibuan (2001) menjelaskan tentang disiplin kerja bahwa kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (1) Kesadaran merupakan sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. (2) Kesediaan merupakan suatu sikap tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak.

Penelitian ini mengambil objek di Universitas Bina Darma Palembang, fenomena sekarang ini banyak pemimpin yang kurang memainkan perannya dalam perusahaan. Masalah yang sering dijumpai adalah pemimpin yang kurang memberikan perhatian terhadap lingkungan termasuk terhadap bawahan dan memungkinkan memiliki pemimpin yang memperlakukan karyawannya berbeda-beda sedangkan kinerja setiap karyawan sangat tergantung pada gaya kepemimpinan dari pimpinannya. Perbedaan gaya kepemimpinan terhadap masing-masing karyawan akan menimbulkan kecemburuan antar karyawan itu sendiri dan akan merusak kinerjanya. Selain itu, fenomena dari sikap dan perilaku dalam disiplin kerja yang ditandai oleh berbagai inisiatif dan kehendak untuk menaati peraturan, artinya orang yang dikatakan mempunyai disiplin yang tinggi, tidak semata-mata hanya patuh dan taat terhadap peraturan, tetapi juga mempunyai kehendak atau niat untuk menyesuaikan diri dengan peraturan-peraturan perusahaan yang ada. Permasalahan yang sering terjadi dalam perusahaan adalah menemukan adanya karyawan yang sering terlambat yang mengakibatkan absensi karyawan menjadi tidak bagus serta beberapa karyawan tidak menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu hal ini dapat

merusak kinerja karyawan dan kinerja perusahaan. Oleh karena itu dibutuhkan motivasi yang sangat baik agar dapat mengembangkan kemampuan bekerja para karyawan agar semakin lebih baik lagi kedepannya.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis akan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan di Universitas Bina Darma Palembang”**.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berikut ini adalah rumusan masalah dari penelitian yang akan dilakukan yaitu :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja ?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja ?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja.

3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis dalam mengetahui tentang gaya kepemimpinan dan disiplin kerja serta kinerja.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi atau masukan bagi perusahaan mengenai faktor-faktor yang dapat berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Bagi Akademisi

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan menambah dalam mengetahui kinerja Dosen dan Karyawan di Universitas Bina Darma Palembang serta diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi penelitian selanjutnya.

#### **1.5 Sistematika Penulisan**

Sistematika pada penelitian ini terdiri dari beberapa bab yang meliputi :

##### **BAB I PENDAHULUAN**

Penelitian ini akan membahas mengenai pendahuluan yang terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian.

##### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Penelitian ini akan membahas mengenai tinjauan pustaka yang terdiri dari landasan teori yang berisikan deskripsi teori-teori yang dibutuhkan, penelitian terdahulu dan kerangka pikir.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Penelitian ini akan membahas metodologi penelitian, sumber dan metode pengumpulan data, sejarah perusahaan, latar belakang perusahaan dan struktur organisasi.

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini akan membahas hasil dan pembahasan yang terdiri dari gambaran umum objek penelitian, hasil penelitian, pengujian hipotesis dan pembahasan.

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Penelitian ini akan membahas kesimpulan dan saran dari hasil penelitian.