

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu sumber daya yang sangat berpengaruh dalam usaha mencapai sasaran organisasi atau perusahaan. Baik buruknya sumberdaya manusia akan berdampak pada baik buruknya organisasi atau perusahaan tersebut.<sup>1</sup> Sumber daya manusia (SDM) inilah yang akan menggerakkan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Sonny Sumarsono, sumber daya manusia atau *human resources* mengandung dua pengertian. Pertama, sumber daya manusia mengandung pengertian usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Pengertian kedua dari SDM yang menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut.<sup>2</sup> Oleh karena itu karyawan merupakan kekayaan atau aset utama setiap perusahaan dan memiliki peran yang sangat menentukan terhadap berhasil tidaknya perusahaan dalam mencapai suatu tujuan.

Perusahaan membutuhkan prestasi yang dapat dilihat dari kinerja para karyawannya untuk merealisasikan tujuan suatu perusahaan atau

---

<sup>1</sup> Abdullah Salam, *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia, Vol. 3, No.1, Juni 2013, hlm.1.

<sup>2</sup> Sonny Sumarsono, *Ekonomi Manajemen dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003) hlm. 4.

organisasi, tetapi dalam kenyataannya salah satu masalah utama yang menjadi fokus perhatian perusahaan atau organisasi adalah masalah kinerja dan produktivitas sumber daya manusia. Kinerja yang baik akan mempengaruhi eksistensi dan keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan. Menurut Wirawan, kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.<sup>3</sup> Sedangkan menurut Mangkunegara dalam skripsi Dani Praditya Setiawan, kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang telah diberikan.<sup>4</sup>

Ada sejumlah hal yang mempengaruhi kinerja karyawan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik, tiga diantaranya adalah gaya kepemimpinan, beban kerja dan disiplin kerja. Gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap perilaku-perilaku pengikutnya. Menurut Miftah Thoha, gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.<sup>5</sup> Sedangkan menurut Makmuri Muchlas, kepemimpinan adalah proses yang sangat penting dalam setiap organisasi karena kepemimpinan inilah yang

---

<sup>3</sup> Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Praktek* (Jakarta: Salemba Empat, 2009) hlm.. 5.

<sup>4</sup> Dani Praditya Setiawan, *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Skripsi*, (Yogyakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, 2016), hlm.12.

<sup>5</sup>Miftah Thoha, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada,2007) hlm. 303.

akan menentukan sukses atau gagalnya sebuah organisasi.<sup>6</sup> Pemimpin ideal menurut Islam erat kaitannya dengan Figur Rasulullah SAW. Beliau memimpin dengan suri teladan yang baik, keteladanannya tersebut diabadikan dalam Al-Qur'an:

لَقَدْ كُنْتُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ

وَالْيَوْمِ الْآخِرِ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا

Yang artinya “*Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan dia banyak menyebut Allah*”(Q.S. Al-ahzab:21).<sup>7</sup>

Pemberian beban kerja hendaknya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki tiap-tiap karyawan untuk menciptakan sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Hal ini perlu dilakukan agar karyawan tidak mengalami stres karena beban pekerjaan yang akhirnya akan berdampak pada kinerja karyawan yang tidak efektif yang akan berpengaruh pada kinerja karyawan.

Menurut pernyataan PEMENDAGRI No.12/2008 dalam jurnal Agripa Toar Sitepu, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus

<sup>6</sup> Makmuri Muchlas, *Perilaku Organisasi* (Yogyakarta: Gadjah Mada University, 2005) hlm.314.

<sup>7</sup>Al-Qur'an Al-ahzab: 21, Yayasan Penyelenggara dan Penafsir Al-Qur'an, *Al-Qur'an dan Terjemah*, (Kerajaan Saudi Arabia: Mujamma'Al malik Fahd Li Thiba'at Al Mush-haf Ash Syarif Medina Munawwarah, 1421H),hlm.670.

dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan kerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan kerja, maka akan muncul kelelahab yang lebih. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*), dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*).<sup>8</sup>

Islam memberikan petunjuk untuk tidak memberikan beban pekerjaan melebihi kemampuan seorang pekerja. Sebagaimana Allah berfirman dalam Q.S. Al-Mu'minun ayat 62:

وَلَا نُكَلِّفُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا وَلَدِينَا كِتَابٌ يَنْطِقُ بِالْحَقِّ وَهُمْ لَا

يُظْلَمُونَ (٦٢)

Yang artinya: “ *Kami tiada membebani seseorang melainkan menurut kesanggupannya, dan pada sisi Kami ada suatu kitab yang membicarakan kebenaran, dan mereka tidak dianiaya.* ”<sup>9</sup>

<sup>8</sup> Agripa Toar Sitepu, *Beban kerja dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado*. Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi Vol.1, No. 4, 2013, hlm.1125.

<sup>9</sup> Surat Al-Mukminun ayat 62, Yayasan Penyelenggara dan Penafsir Al-Qur'an, *Al-Qur'an dan Terjemah*.....,hlm.533.

Menurut Eko Nurmianto dalam Skripsi Irawatie Ari Dewi, beban kerja dapat berupa beban fisik dan beban mental. Beban fisik dapat dilihat dari seberapa banyak kekuatan fisik yang digunakan oleh karyawan, misalnya menjahit, mengangkut, mengangkat dan mendorong. Sedangkan beban mental dapat dilihat dari seberapa besar aktivitas mental yang dibutuhkan seperti untuk mengingat hal-hal yang diperlukan, konsentrasi, mendeteksi permasalahan, mengatasi kejadian yang tak terduga dan membuat keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan dan sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki individu.<sup>10</sup>

Selain gaya kepemimpinan dan beban kerja, disiplin kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Anoraga, disiplin adalah suatu sikap, perbuatan untuk selalu menaati tata tertib.<sup>11</sup> Sedangkan menurut Rivai dalam jurnal Susanty, dkk, disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku.<sup>12</sup> Penerapan disiplin kerja bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Kedisiplinan

---

<sup>10</sup>Irawatie Ari Dewi, Hubungan Antara Persepsi Terhadap Beban Kerja dengan Komitmen Organisasi Karyawan Divisi Pelaksana Produksi PT. Solo Kawistara Garmino, *Skripsi*, (Semarang : Fakultas Psikologi Universitas Diponegara, 2013), hlm. 5.

<sup>11</sup> Anoraga Pandji, *Psikologi Kerja* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006) hlm 80.

<sup>12</sup> Susanty, Aries, and Sigit Wahyu Baskoro, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. PLN (Persero) Apd Semarang)*. J@ Ti Undip: Jurnal Teknik Industri Vol.7, No. 2, 2013, hlm.77-84.

dalam Islam sebagaimana firman Allah SWT dalam Surah Al-Asr 103; ayat 1-3:

وَالْعَصْرِ (١) إِنَّ الْإِنْسَانَ حُسْرٌ لِّفِي (٢) تَالصَّالِحِ أَوْ عَمِلُوا أَوْ آمَنَّا إِلَّا الَّذِينَ

وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ ( ٣ )

yang artinya “*Demi waktu, sesungguhnya, manusia berada dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan serta saling menasehati untuk kebenaran dan saling menasehati untuk kesabaran.*”<sup>13</sup>

Terkait mengenai kinerja karyawan sebuah organisasi penelitian disini mengarah pada karyawan di salah satu Toko Alat Tulis dan Kantor (ATK) yang ada di Bantul. Toko tersebut adalah Toko Pantes Alat Tulis dan Kantor ATK. Toko ini menyediakan berbagai kebutuhan alat tulis untuk keperluan sekolah dan kantor. Letaknya sangat strategis dekat dengan berbagai kantor pemerintah dan sekolah-sekolah sehingga setiap harinya selalu ramai pembeli terutama setiap hari minggu. Selain itu di Toko Pantes memberikan harga grosir untuk pembelian dengan jumlah yang banyak. Jadi di Toko pantes ini banyak digunakan pengusaha Foto copy untuk membeli perlengkapan alat tulis untuk dijual lagi karena harganya yang murah dan lengkap, instansi kantor pemerintah pun banyak yang berlangganan disini.

---

<sup>13</sup> Al-Qur'an Al-Asr:1-3....., hlm.1099.

Berdasarkan pengamatan secara umum yang penulis lakukan di Toko Pantes ATK Bantul, penulis mendapatkan beberapa informasi. Diantaranya mengenai, struktur organisasi disini yang masih bersifat kekeluargaan, pimpinan di toko ini jarang sekali melakukan pengawasan terhadap para bawahannya. Beban kerja pegawai yang tidak menentu, disaat toko sedang sepi pembeli, para pegawai hanya duduk menjaga stand masing-masing namun disaat-saat tertentu ketika toko ramai pembeli terkadang pegawaipun sangat sibuk. Selain itu dalam hal kedisiplinan, setiap harinya selalu ada karyawan yang datang terlambat, bahkan keterlambatan itu hampir setengah jam. Namun karyawan tersebut tidak mendapat teguran dari atasannya. Karyawan terlambat seperti sudah menjadi kebiasaan di toko ini yang lama-lama ditiru oleh karyawan-karyawan baru yang awalnya mereka tepat waktu namun lama-lama mengikuti karyawan lama yang sering terlambat ditoko tersebut.

Dari permasalahan tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian di Toko Pantes Alat Tulis dan Kantor (ATK) Bantul dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BEBAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Ukuran capaian kinerja adalah dengan pencapaian kualitas, kuantitas, penggunaan waktu dan kerjasama dari para karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya ialah faktor gaya

kepemimpinan, beban kerja dan disiplin kerja. Apakah faktor-faktor tersebut berpengaruh secara positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan di Toko Pantes Alat Tulis dan Kantor (ATK) Bantul.

### **C. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka masalah yang timbul dari penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Toko Pantes Alat Tulis dan Kantor (ATK)?
2. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di Toko Pantes Alat Tulis dan Kantor (ATK)?
3. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Toko Pantes Alat Tulis dan Kantor (ATK)?
4. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Toko Pantes Alat Tulis dan Kantor (ATK)?

### **D. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan dengan uraian permasalahan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Toko Pantes Alat Tulis dan Kantor (ATK).

2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Toko Pantes Alat Tulis dan Kantor (ATK).
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Toko Pantes Alat Tulis dan Kantor (ATK).
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Toko Pantes Alat Tulis dan Kantor (ATK).

#### **E. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini antara lain:

1. Bagi Toko Pantes

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan sebagai bahan evaluasi bagi Toko pantes dalam menyikapi masalah sumber daya manusia yang menyangkut gaya kepemimpinan, beban kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

2. Bagi karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada karyawan dalam bekerja agar bekerja lebih baik lagi.

3. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menyajikan informasi mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

4. Bagi Peneliti

Memberikan wawasan dan pengalaman dalam menerapkan teori-teori yang diperoleh dan dipelajari di bangku perkuliahan.

## **F. Sistematika Pembahasan**

Sistematika penulisan dalam penulisan ini akan dibagi menjadi lima bab, yang terdiri dari beberapa sub bab, antara lain:

### **BAB 1 Pendahuluan:**

Bab ini berisi pendahuluan yang merupakan landasan awal dalam melakukan penelitian. Bab ini meliputi latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.

### **BAB 11 Tinjauan Pustaka**

Bab ini meliputi tinjauan teori, penelitian terdahulu, kerangka teori dan pengembangan hipotesis yang digunakan.

### **BAB 111 Metodologi Penelitian**

Bab ini memaparkan tentang definisi operasional variabel, jenis dan sifat penelitian, populasi serta teknik analisis data yang akan digunakan.

### **BAB 1V Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Bab ini memaparkan tentang gambaran umum lokasi penelitian, deskriptif responden, deskriptif jawaban responden, serta membahas pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan

Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Toko  
Pantes Alat Tulis dan Kantor (ATK) Bantul Yogyakarta)

**BAB V Kesimpulan dan Saran**

Bab ini memaparkan kesimpulan dari hasil penelitian yang sudah dilakukan dan saran untuk lokasi penelitian berdasarkan hasil penelitian.