

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia adalah suatu hal yang penting dalam kegiatan usaha apapun karena kualitas dari hal tersebut sangatlah menentukan kinerja dari suatu perusahaan. Pengelolaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan suatu investasi bagi perusahaan karena diperlukan biaya untuk mendukung hal tersebut, namun sejalan dengan hal tersebut, manfaat yang didapat oleh perusahaan juga besar karena pekerja dan karyawan yang dimiliki menjadi profesional dan handal dalam mengerjakan segala pekerjaan di perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia perusahaan atau organisasi sangat penting. Agar operasi manajemen berfungsi secara efektif, Untuk meningkatkan kinerja karyawan, sebuah perusahaan harus memiliki personil yang berpengetahuan luas, sangat kompeten dan bekerja untuk menjalankannya seefisien mungkin. Sumber Daya Manusia yang sering disebut SDM adalah potensi yang dimiliki setiap orang untuk memanfaatkan apa pun sebagai alat sosial. Sumber daya manusia mengacu pada kemampuan fisik dan mental yang dimiliki setiap individu dan dipengaruhi oleh peristiwa kehidupan, baik yang alami maupun buatan manusia. Ini juga mencakup stres yang berhubungan dengan pekerjaan karena kebutuhan untuk mengatasi hambatan.

Sumber Daya Manusia meliputi pengembangan teori dan praktik terkait pengelolaan tenaga kerja dalam organisasi. Dalam beberapa dekade

terakhir, perhatian terhadap sumber daya manusia telah berkembang pesat, mulai dari pendekatan tradisional berbasis administratif hingga pendekatan strategis yang lebih holistik dalam menciptakan nilai tambah bagi organisasi. Fokusnya meliputi rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, motivasi, evaluasi kinerja, dan manajemen konflik di tempat kerja.

Dengan kehadiran sumber daya manusia di dalam organisasi menjadi lebih penting karena organisasi itu sendiri diciptakan oleh manusia, dan sumber daya inilah yang dapat membuat organisasi ini bisa bertahan (survive) dan sukses. Melalui usaha-usaha dan kreativitas sumber daya manusia, organisasi dapat menghasilkan suatu produk dan jasa yang berkualitas. Hal ini menggambarkan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai faktor penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Untuk itu, SDM tersebut sangat perlu dikelola dengan sebaik-baiknya agar benar-benar dapat di dayagunakan untuk kepentingan organisasi. Teknik atau prosedur yang berhubungan dengan pengelolaan Sumber Daya Manusia di dalam organisasi ini adalah manajemen Sumber Daya Manusia.

Gaya kepemimpinan adalah metode, cara, dan kemampuan tertentu yang digunakan pemimpin untuk memengaruhi, membimbing, mendorong, dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk mencapai tujuan melalui perilaku, komunikasi, dan interaksi. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda, dan satu gaya kepemimpinan belum tentu lebih baik atau lebih buruk dari yang lain. Menurut Hidayat (2018:143) Gaya Kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa

untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan serta memotivasi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi.

Seorang manajer harus memiliki gaya kepemimpinan yang sesuai sehingga dapat memaksimalkan produktivitas karyawan dan mudah disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan atau organisasi. Penyeluruh dari tindakan seorang pemimpin adalah gaya kepemimpinan, baik secara langsung dan tidak langsung terhadap bawahannya. Pengobatan Ayurveda menggambarkan kombinasi herba, rempah-rempah, dan minyak yang menunjang aktivitas sehari-hari seseorang. Dengan demikian, gaya kepemimpinan yang paling efektif adalah yang dapat memaksimalkan produktivitas, efisiensi kerja, pertumbuhan, dan kemampuan beradaptasi terhadap situasi apa pun.

Motivasi Kerja secara umum adalah dorongan internal atau eksternal yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan maksimal dan mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan. Faktor-faktor seperti pengakuan, penghargaan, rasa pencapaian, dan kepuasan pekerja dapat mempengaruhi motivasi kerja seseorang. Selain itu, lingkungan kerja yang mendukung, peluang pengembangan karier, dan keseimbangan kehidupan kerja yang baik juga berperan dalam meningkatkan motivasi kerja. Motivasi Kerja Menurut Hasibuan (2018:141) mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya

dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Disiplin Kerja secara umum merujuk pada kemampuan seseorang untuk mematuhi aturan, tugas, dan tanggung jawab mereka di tempat kerja. Ini melibatkan keteraturan, ketepatan waktu, komitmen, serta dedikasi dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Menurut Terry (dalam Edy Sutrisno, 2019:87) Disiplin Kerja merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Disiplin tidak hanya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman), karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir dalam menegakkan disiplin. Latainer (dalam Edy Sutrisno, 2019:87) mengartikan disiplin kerja sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan.

Kinerja karyawan adalah komponen penting dan menarik karena secara konsisten menunjukkan sangat signifikan. Akibatnya, upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah salah satu tugas manajemen yang paling sulit karena keberhasilan tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada tingkat kinerja sumber daya manusianya. Menurut Rivai dalam Muhammad Busro, (2018:88), Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan pengertian.

Elemen pertama dalam terus meningkatkan kinerja adalah gaya kepemimpinan. Pemimpin dalam proses ini memainkan peran penting dalam memutuskan bagaimana perusahaan akan mengadopsi struktur organisasinya. Seorang pemimpin harus mampu mengelola bisnis secara efektif dan memberikan panduan yang jelas terhadap visi dan misi perusahaan agar hasilnya sesuai dengan tujuan yang ingin dipenuhi. Selain dari faktor kepemimpinan, faktor lain adalah motivasi yang diberikan kepada pegawai.

Salah satu faktor peningkatan kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Karena seorang pemimpin harus menggunakan gaya kepemimpinan tertentu untuk mengawasi timnya. Di sisi lain, unsur motivasi kerja juga merupakan faktor penting dalam seberapa baik kinerja karyawan, dan di era globalisasi saat ini, tak perlu dikatakan bahwa kebutuhan setiap karyawan akan berkembang seiring dengan perkembangan zaman. Kinerja karyawan juga sangat tergantung seberapa disiplin PT. Pendopo Agung Sumekar. Dalam menjalankan tugasnya. Mengingat konteks di atas dan menyadari pentingnya pendekatan kepemimpinan yang sejalan dengan harapan staf, motivasi kerja, dan disiplin kerja dalam memutuskan keberhasilan kinerja karyawan, maka peneliti tertarik.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan Masalah Penelitian Berdasarkan isu-isu tersebut, maka dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut.

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.

Pendopo Agung Sumekar ?

2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja PT. Pendopo Agung Sumekar ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pendopo Agung Sumekar ?
4. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja PT. Pendopo Agung Sumekar secara simultan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berikut ini adalah tujuan penelitian yang akan dilakukan berdasarkan bagaimana masalah dirumuskan di atas:

1. Untuk menganalisis apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pendopo Agung Sumekar.
2. Untuk menganalisis apakah motivasi berpengaruh terhadap PT. Pendopo Agung Sumekar.
3. Untuk menganalisis apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja PT. Pendopo Agung Sumekar.
4. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan.

1.4 Manfaat penelitian

Manfaat dari penelitian ini dipecah menjadi manfaat teoritis dan realistik:

1. Manfaat Teoritis

- a. Bagi Dunia Pendidikan
- b. Dapat digunakan sebagai sumber pengetahuan dan data bagi para sarjana yang melakukan penelitian tambahan di bidang pendidikan dan referensi. Bagi Instansi Terkait Penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai sumber daya bagi perusahaan atau organisasi ketika memutuskan kebijakan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Saran untuk Akademisi Sebagai panduan dan pertimbangan, khususnya untuk kemajuan ilmu pengetahuan yang terkait dengan inisiatif untuk kinerja pegawai.
- b. Untuk PT. Pendopo Agung Sumekar sebagai data dan masukan bagi bisnis dalam meningkatkan kinerja pekerja dan memilih kebijakan terbaik untuk mencapai produktivitas kerja perusahaan. Bagi Pihak Lain Peneliti lain yang akan melakukan penelitian tentang topik terkait diperkirakan akan menggunakan temuan penelitian sebagai bahan bacaan.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dari penelitian ini yaitu pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pendopo Agung Sumekar, dengan melakukan pendekatan berupa menyebarkan kuesioner dengan tujuan untuk mengumpulkan dan menganalisis data yang mengarah pada proses dan hasil yang menjadi valid, objektif, efisien, serta efektif. Adapun lokasi penelitian ini bertempat di Sumenep tepatnya di Batuan, Kec. Batuan, Kab. Sumenep, Jawa Timur.

