

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Menurut Sedarmayanti (2016:11), sumber daya manusia merupakan kekuatan daya pikir dan berkarya manusia yang masih tersimpan dalam diri yang perlu digali, dibina, dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan manusia. Sumber daya manusia merupakan kemampuan potensial yang dimiliki manusia, yang terdiri dari kemampuan berfikir, berkomunikasi, bertindak, dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan (bersifat teknis dan menejerial). Kemampuan yang dimiliki tersebut akan dapat mempengaruhi sikap dan perilaku manusia dalam mencapai tujuan hidup, baik individual maupun bersama. Sumber daya manusia adalah semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat di sumbangkan/diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang/jasa.

Menurut Sedarmayanti (2016:19), sumber daya manusia mendapatkan peran yang semakin penting dalam mewujudkan organisasi kompetitif dalam era globalisasi yang sedang dan akan terus berlangsung. Tanpa sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi dalam bidang pekerjaan dan tanggung jawabnya, organisasi akan gagal untuk mewujudkan eksistensinya. Manajemen harus memberikan perhatian kepada praktik manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi , agar bisa mendapat sumber daya manusia yang handal yang mampu memberikan sumbangan dalam menghasilkan nilai tambah, yaitu pencapaian tujuan organisasi dan keberhasilan bisnis perusahaan, yang merupakan nilai tambah bagi organisasi/perusahaan.

Menurut Djohan dalam Iskandar (2019:4), menjelaskan dalam bukunya *Leading in Crisis* (2016) tanggung jawab seorang pemimpin adalah melahirkan

pemimpin-pemimpin baru. Pemimpin dalam menjalankan peran kepemimpinannya tidak hanya menciptakan pengikut, tetapi juga menghasilkan pemimpin baru. Sebaik apapun seorang pemimpin, ia tidak dapat dikatakan berhasil jika tidak dapat menciptakan calon-calon pemimpin baru dari kalangan pemimpin atau bawahannya sendiri. Sadar atau tidak, suka atau tidak, nasib dan masa depan pengikut atau pegawai berada di pundak pemimpinnya. Seorang pemimpin memiliki tugas dan tanggung jawab mulia untuk membina, mengembangkan dan mempersiapkan jajaran pegawainya menjadi orang-orang hebat yang dapat menggantikan posisi kepemimpinannya dikelak dikemudian hari, bahkan jika perlu melebihi keberhasilan pencapaian pemimpinnya sendiri. Dengan demikian, seorang pemimpin harus memperlakukan jajaran pegawainya sebagai aset yang berharga, bukan sekedar alat untuk mencapai tujuan organisasi. Mereka adalah manusia-manusia utuh yang memiliki perasaan, harapan dan keinginan untuk maju dan berkembang lebih baik. Disinilah peran maha penting seorang pemimpin dengan segala kesungguhan, ketulusan hati, kasih sayang dan rasa tanggung jawab terus berupaya mengembangkan sumber daya manusia yang terencana, terarah dan berkesinambungan.

Menurut Iskandar (2019:161), motivasi adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam kehidupan manusia. Manusia dapat mewujudkan mimpi dan cita-citanya karena ada kobaran motivasi dari dalam dirinya. Motivasi adalah intensitas, ketekunan, dan kesungguhan seseorang dalam upaya mencapai tujuan hidup. Oleh karena itu, sebagai pemimpin anda harus senantiasa berupaya menjaga, mempertahankan, dan meningkatkan motivasi pegawai. Pemimpin dapat bertindak sebagai motivator bagi pegawai-pegawainya dengan mendorong dan menyemangati mereka sepanjang waktu. Namun, sebelum memotivasi orang lain, pemimpin harus memotivasi dirinya terlebih dahulu. Bagi masyarakat kita yang cenderung *paternalistik*, keteladanan menjadi faktor yang

sangat menentukan untuk mengajak orang lain kearah yang lebih positif. Ketika pegawai melihat pemimpinnya bersemangat dan memiliki motivasi tinggi, mereka akan terinspirasi mengikutinya.

Dorongan semangat dan motivasi seperti itulah yang harus terus di kobarkan dan di contohkan kepada pegawai di tempat kerja sehingga mereka akan tumbuh menjadi bagian-bagian penting yang sangat berharga, yang secara konsisten dan berkelanjutan memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi.

Menurut Iskandar (2019:72), perencanaan karir berguna untuk menentukan arah karir seseorang dalam kehidupannya dan strategi yang akan di gunakan untuk mencapainya. *Career path* atau jenjang karir setiap pegawai disebuah organisasi harus ditetapkan dengan jelas dan di sosialisasikan secara terbuka sehingga setiap pegawai akan mengetahui jenjang dan perjalanan karirnya dimasa-masa yang akan datang. Selain itu berbagai persyaratan, ketentuan, spesifikasi dan kompetensi yang harus dimiliki untuk dapat melangkang kejenjang karir yang lebih tinggi juga perlu di sosialisasikan.

Menurut Sedarmayanti (2016:187), pelatihan dan pengembangan merupakan usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang di kehendaki organisasi. Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan dengan cara menambahkan pengetahuan dan keterampilan serta merubah sikap. Karyawan merupakan kekayaan organisasi yang paling berharga, karena dengan segala potensi yang dimilikinya, karyawan dapat terus dilatih dan di kembangkan, sehingga lebih dapat berdaya guna, prestasinya semakin optimal untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2016:335), setiap karyawan harus menyadari bahwa pekerjaan yang dilakukannya membuahkan hasil. Kinerja berarti sebagai hasil kerja/kemampuan yang di perlihatkan seseorang, sekelompok orang

(organisasi) atas suatu pekerjaan, pada waktu tertentu. Kinerja dapat berupa produk akhir (barang atau jasa) dan atau bentuk perilaku, kecakapan, kompetensi, sarana dan keterampilan spesifik yang dapat mendukung pencapaian tujuan, sasaran organisasi. Setelah seseorang di terima, ditempatkan pada suatu organisasi/unit kerja tertentu, mereka harus dikelola agar menunjukkan kinerja yang baik. Semua pemimpin pada semua tingkat, bertanggung jawab terhadap kinerja bawahannya dan organisasi/unit kerja yang dipimpinnya. Sejak seseorang terpilih atau diangkat memimpin suatu organisasi /unit kerja, tugasnya yang pertama dan utama adalah merancang kinerja karyawan dan organisasi yang dipimpinnya.

Pada dasarnya perencanaan peningkatan kinerja merupakan teknik atau peningkatan kinerja secara terus menerus/berkesinambungan. Dengan cara ini diharapkan akan terus meningkatkan kinerja dan tingkat kontribusi dari setiap pegawai dan unit kerja terhadap pencapaian keseluruhan tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk mengkaji penelitian lebih dalam tentang masalah tersebut dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT.Miniso Internasional Company Wilayah Supermall Pakuwon Surabaya”.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Miniso Internasional Company?
2. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Miniso Internasional Company?
3. Apakah pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Miniso Internasional Company?
4. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Miniso Internasional Company?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Miniso Internasional Company.
2. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Miniso Internasional Company.
3. Untuk mengetahui apakah pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Miniso Internasional Company.
4. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan, motivasi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Miniso Internasional Company.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dan kontribusi kepada pemikiran sebagai berikut :

##### **1. Aspek akademis**

Penelitian ini di harapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan pendidikan ataupun referensi dan pengetahuan bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian selanjutnya.

##### **2. Aspek pengembangan ilmu dan pengetahuan**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dengan referensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenis.

##### **3. Aspek praktis**

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan suatu organisasi atau perusahaan dalam mengambil kebijakan kinerja karyawan, gaya kepemimpinan, motivasi, dan pengembangan karir pada perusahaan atau organisasi.