

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi setiap organisasi atau perusahaan yang berbentuk swasta maupun pemerintah, tentunya memiliki tujuan baik itu jangka pendek maupun jangka panjang yang hendak dicapai melalui aktivitas yang dilakukannya. Agar tujuan yang telah ditetapkan tercapai maka diperlukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia sebaik-baiknya. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Karyawan dalam suatu perusahaan merupakan salah satu hal utama yang dapat menunjang pencapaian tujuan dalam suatu organisasi ataupun perusahaan, karena tanpa adanya peran karyawan pada suatu perusahaan, aktivitas perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, system, proses dan pencapaian tujuan pada suatu organisasi ataupun perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (*aset*) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik. Keberadaan manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan/lembaga dalam mengelola, mengatur, mengurus dan menggunakan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dari kemajuan ilmu pembangunan dan teknologi, serta ilmu manajemen yang lebih berfokus kepada pengaturan peranan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi. Sekarang ini dalam teknologi dan peradaban dituntut sumber daya manusia yang kompeten yang memiliki disiplin yang tinggi dan mempunyai motivasi untuk selalu mengembangkan tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu ilmu dan seni untuk melaksanakan fungsi manajemen, yang terdiri dari planning, organizing, actuating dan controlling, sehingga sumber daya manusia dapat ditingkatkan semaksimal mungkin secara efisien dan efektif dalam mencapai tujuan (Emmywati, 2017 : 2).

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya (Syamsuddinnor, 2014)

Faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Menurut Edy Sutrisno (2017 : 236) kepemimpinan sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok. Peran kepemimpinan yang sangat strategis dan penting bagi pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi, merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk-beluk yang terkait dengan kepemimpinan. Untuk dapat mencapai tujuan

perusahaan atau instansi, selain diperlukan kecakapan dari pemimpin juga sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja pegawai dari pimpinannya.

Kepemimpinan menjadi salah satu pendorong dalam meningkatkan kinerja pegawai. Karena seorang pemimpin harus menerapkan untuk mengelola para karyawan. Di sisi lain aspek motivasi juga menjadi aspek penting dalam kinerja pegawai, dimana dalam jaman globalisasi sekarang ini tentunya kebutuhan setiap pegawai semakin bertambah seiring perkembangan jaman. Kinerja pegawai juga sangat bergantung kepada sejauh mana disiplin yang telah dilakukan oleh staf karyawan PT. Tunas Baru Lampung, Tbk.

Berdasarkan pada uraian latar belakang di atas melihat pentingnya kepemimpinan yang sesuai dengan harapan pegawai, motivasi kerja dan disiplin kerja dalam menentukan keberhasilan kinerja pegawai, maka peneliti tertarik untuk melakukan lebih dengan judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TUNAS BARU LAMPUNG, TBK”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Baru Lampung, Tbk?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Baru Lampung, Tbk?
3. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Baru Lampung, Tbk?

4. Apakah kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Baru Lampung, Tbk?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang dicapai dalam melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui, mengkaji, dan menganalisis :

1. Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Baru Lampung, Tbk.
2. Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap karyawan PT. Tunas Baru Lampung, Tbk.
3. Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Baru Lampung, Tbk.
4. Kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Baru Lampung Tbk.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan dan berhubungan dengan obyek penelitian antara lain :

1. Aspek Akademis

Dapat memberikan suatu penelitian yang berguna sebagai referensi dan ilmu pengetahuan baru bagi mahasiswa lainnya untuk pengembangan penelitian selanjutnya.

2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Menambah pengetahuan penulis secara nyata tentang kondisi yang terjadi mengenai disiplin kerja. Selain itu penulis juga jadi lebih

giat ke perpustakaan untuk membaca referensi buku, dan dapat belajar cara mengetik yang baik dan benar.

3. Aspek Praktis

Dapat memberikan informasi atau masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja dengan cara mensosialisasikan standar dalam penyelesaian pekerjaan kepada setiap bagian. Dengan demikian perusahaan dapat melakukan upaya kenyamanan dan keamanan bagi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi ataupun perusahaan.