

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada era globalisasi saat ini keberhasilan suatu perusahaan bukan hanya tergantung dari permodalan secara riil, namun terdapat juga satu hal yang berpengaruh adalah sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan tersebut. Dikarenakan modal, metode, bahan baku dan mesin produksi yang dimiliki perusahaan tidak akan dapat bekerja tanpa ada ide dan kreativitas dari para karyawan. Hampir semua perusahaan yang ada, karyawan merupakan aset paling penting yang harus dijaga. Oleh karena itu suatu perusahaan dituntut untuk mampu mengoptimalkan kinerja karyawannya. Salah satu upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan tersebut dapat dilakukan melalui praktek gaya kepemimpinan yang mampu meningkatkan produktivitas kinerja karyawannya.

Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya, agar bisa bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian gaya kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi dan mengarahkan perilaku orang lain, baik individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan tertentu. Dengan gaya kepemimpinan yang tepat dapat memberikan motivasi pada karyawan untuk berprestasi, dikarenakan sukses dan tidaknya seorang karyawan untuk berprestasi dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya. Pimpinan yang baik akan dapat menjalankan tugasnya tidak hanya ditunjukkan dari kekuasaannya semata, tetapi ditunjukkan oleh sikap untuk memotivasi karyawannya dalam menjalankan tugas - tugasnya.

Pengembangan Sumber Daya Manusia pada dasarnya adalah peningkatan kinerja karyawan yang mencerminkan kemampuan anggota organisasi dalam bekerja, yang artinya kinerja masing – masing karyawan dinilai dan diukur menurut kriteria yang sudah ditetapkan organisasi. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa keberhasilan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya – upaya meningkatkan kinerja karyawan merupakan hal yang paling serius untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kerja sumber daya manusia didalamnya.

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang karyawan salah satunya adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia (SDM) yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan suatu organisasi. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku.

Disiplin yang baik akan mencerminkan besarnya tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas – tugas yang diberikan. Hal ini akan mendorong semangat kerja agar terwujudnya tujuan perusahaan. Oleh karena itu setiap manajer selalu berusaha agar para karyawan mempunyai disiplin kerja yang baik.

PT. Syah Kreativindo Tigalima merupakan salah satu perusahaan *outsourcing* dalam beberapa bidang pekerjaan. Karyawan PT. Syah Kreativindo Tigalima merupakan karyawan tidak tetap atau disebut sistem kontrak, akan tetapi hasil kerja dari karyawan tersebut yang menikmati dampaknya secara langsung

ialah perusahaan klien. Maka dari itu pemimpin perusahaan harus bersungguh – sungguh dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai terhadap para karyawan tersebut agar mampu mempunyai disiplin yang baik dan mempunyai hasil kinerja yang memuaskan.

Selain itu setiap perusahaan *outsourcing* dituntut untuk memiliki strategi dalam menghadapi persaingan antar perusahaan *outsourcing*, dengan ini PT. Syah Kreativindo Tigalima harus mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk itu diperlakukan adanya sistem rekrutmen, pelatihan, dan penyaluran tenaga kerja yang baik agar hubungan harmonis antara PT. Syah Kreativindo Tigalima, karyawan, dan perusahaan klien.

Berdasarkan paparan diatas maka peneliti berusaha mengetahui hal – hal yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di PT. Syah Kreativindo Tigalima. Oleh karena itu, dilakukan penelitian ini dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia, dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PT. Syah Kreativindo Tigalima“.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan maka peneliti merumuskan beberapa masalah yang akan diteliti sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Syah Kreativindo Tigalima ?
2. Apakah pengembangan sumber daya manusia (SDM) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Syah Kreativindo Tigalima ?

3. Apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Syah Kreativindo Tigalima ?
4. Apakah gaya kepemimpinan, pengembangan sumber daya manusia (SDM), dan kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Syah Kreativindo Tigalima ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk menganalisa dan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Syah Kreativindo Tigalima.
2. Untuk menganalisa dan mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia (SDM) terhadap kinerja karyawan pada PT. Syah Kreativindo Tigalima.
3. Untuk menganalisa dan mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Syah Kreativindo Tigalima.
4. Untuk menganalisa dan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, pengembangan sumber daya manusia (SDM), dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Syah Kreativindo Tigalima.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Dari penelitian yang dilakukan terdapat beberapa manfaat, antara lain sebagai berikut :

### 1. Aspek Akademis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi penambahan ilmu pengetahuan, khususnya bagi manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan bacaan di perpustakaan STIE Mahardhika Surabaya dan dapat memberikan referensi bagi mahasiswa lain.

### 2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Diharapkan bagi pihak lain hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan dan referensi dalam melakukan penelitian pada objek, topik, dan masalah yang sama dimasa yang akan datang, maupun untuk penelitian lanjutan.

### 3. Aspek Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi bagi pihak instansi dalam usaha meningkatkan kinerja sumber daya manusia (SDM), agar lebih meningkatkan kinerja karyawan dimasa yang akan datang dan sebagai referensi tambahan bagi karyawan agar dapat menilai hasil kinerja yang telah dicapai.