

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam dunia yang kompetitif saat ini, setiap bisnis harus dapat tumbuh dan berkembang dengan menerapkan berbagai program yang diselenggarakan untuk meningkatkan kinerja personelnnya. Banyak elemen, termasuk pertimbangan sumber daya manusia (SDM), memiliki peran dalam meningkatkan efektivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya. Orang sebagai penggerak perusahaan merupakan aspek terpenting karena kelangsungan hidup perusahaan sangat bergantung pada manusia yang terlibat. Sumber daya manusia yang berkompeten diperlukan untuk melaksanakan pekerjaannya guna memenuhi tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia adalah komponen utama perusahaan yang menjadi perencana dan aktor yang energik dalam setiap aktivitas organisasi. mereka memiliki pemikiran yang heterogen, emosi, tujuan, ketenaran dan latar belakang akademis, usia, klasifikasi kelamin yang dibawa ke dalam suatu organisasi sehingga berbeda dengan mesin, uang dan zat, yang dapat pasif dan dapat sepenuhnya dikelola dan diatur dengan cara yang baik untuk membantu tercapainya tujuan tersebut. yang ingin dicapai perusahaan (Parashakti, 2019).

Seorang pemimpin dianggap sebagai aspek terpenting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Besar kecilnya perhatian yang diberikan untuk memenuhi kebutuhan yang memberikan semangat dan dorongan kepada bawahan agar lebih bergairah dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tujuan yang diinginkan menentukan berhasil atau tidaknya seorang pemimpin dalam memotivasi sumber daya manusia (SDM) untuk meningkatkan efektivitas kerja. kinerja perusahaan. oleh organisasi (Fuad dkk, 2017).

Kinerja pegawai bersumber Mangkunegara dalam Carudin (2011:3) merupakan konsekuensi dari kualitas dan kuantitas kerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Setiap perusahaan ingin karyawannya dapat berkembang karena orang-orang yang luar biasa akan memberikan kontribusi paling besar bagi organisasi. Selain itu, memiliki personel yang berkinerja tinggi dapat mendongkrak kinerja perusahaan. Selanjutnya, jika karyawan dalam organisasi, terutama sumber daya manusia, berkinerja baik, maka kinerja perusahaan juga akan baik. Dengan kata lain, keberhasilan personel perusahaan menentukan kelangsungan hidup jangka panjangnya.

Mengukur prestasi kerja dapat dilihat dari pelaksanaan kinerja yang ada dalam perusahaan. Pelaksanaan kinerja akan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang bersumber dari karyawan sendiri maupun bersumber dari perusahaan. Faktor yang bersumber dari karyawan sangat dipengaruhi oleh kapabilitas atau kompetensi karyawan itu sendiri, sedangkan yang bersumber dari perusahaan dipengaruhi oleh seberapa baik pemimpin memberdayakan serta membimbing karyawannya.

Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan merupakan salah satu tujuan dari manajemen sumber daya manusia dalam fungsi manajemen organisasi. Kepemimpinan yang sukses melambangkan bahwasanya manajemen organisasi atau perusahaan telah berjalan dengan lancar. Setiap kapasitas kepemimpinan harus terkait erat dengan seorang pemimpin; jika tidak, kapabilitas seorang pemimpin untuk melaksanakan tugasnya, terlepas dari tugasnya dalam hal mengelola sumber daya manusia, akan sangat terbatas.

Untuk meningkatkan kinerja yang diinginkan perusahaan, peran pemimpin sangat penting dalam memotivasi karyawannya. Untuk meningkatkan motivasi kerja, seorang pemimpin harus mengatur orang lain untuk melaksanakan tugas

yang benar-benar dibutuhkan dan yang dapat beroperasi dalam kelompok. Selain bertanggung jawab dan sadar dalam menghadapi setiap kesulitan yang ada, pimpinan juga harus memahami keinginan atau keinginan setiap karyawan. Hal ini disebabkan karena pemimpin merupakan salah satu anggota kelompok yang paling berpengaruh terhadap kegiatan kelompok dan berperan penting dalam membangun atau mencapai tujuan bersama (Krisnadi & Tarigan, 2016).

Gaya kepemimpinan adalah cara mempengaruhi bawahan yang diwujudkan dalam bentuk perilaku atau ciri kepribadian. Seorang pemimpin harus memiliki program dan bertindak dengan cara atau gaya kepemimpinan tertentu dengan karyawannya agar kepemimpinan memainkan peran vital sebagai kekuatan dinamis yang menginspirasi, memotivasi, dan mengkoordinasikan personel dalam mencapai tujuan.

Dalam upaya total untuk meningkatkan kinerja pada tingkat individu, kelompok, dan organisasi, kepemimpinan memainkan peran yang dominan dan kritis. Pemimpin yang sukses adalah mereka yang mampu memberikan kepemimpinan yang efektif dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Seorang pemimpin memiliki peran penting dalam membentuk sikap karyawan terhadap pekerjaan, dan mungkin memiliki pengaruh yang menguntungkan atau buruk pada kinerja staf. Kepemimpinan berfungsi sebagai penggerak dan koordinator sumber daya manusia (Parashakti, 2019).

Kepuasan kerja bagi setiap anggota pegawai yang bersangkutan, yang selanjutnya akan meningkatkan prestasi kerjanya, merupakan salah satu tujuan terpenting dalam rangka pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu bisnis. Setiap tim manajemen harus mengelola dan menentukan apakah kinerja karyawannya memenuhi kriteria perusahaan atau tidak. Akan mudah untuk menentukan seberapa efektif dan sukses pengembangan staf setelah Anda memiliki pemahaman yang baik tentang kinerja perusahaan. Akibatnya, baik

kinerja pekerja intrinsik maupun ekstrinsik dipengaruhi oleh berbagai keadaan. Selanjutnya, kinerja dapat dilihat sebagai indikator keberhasilan seorang karyawan.

Individu yang berkinerja tinggi dapat berkontribusi pada maksud dan tujuan perusahaan. Untuk dapat memiliki kinerja yang tinggi dan baik, seseorang harus memiliki keahlian dan kapabilitas yang sesuai dengan tugas yang diembannya. Pemimpin, di sisi lain, sering memerintahkan staf mereka sesuka hati, tanpa memperhatikan situasi karyawan. Akibatnya, kinerja karyawan akan menderita sebagai akibat dari ini. Ketidakmampuan karyawan untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan kewajibannya bukan disebabkan oleh ketidakmampuan karyawan tersebut untuk melakukan pekerjaan tersebut dengan sebaik-baiknya. Bersumber Hartanto (2016), kepemimpinan adalah kapasitas untuk mempengaruhi orang lain melalui komunikasi, baik secara langsung maupun tidak langsung, dengan tujuan mendorong orang lain untuk sepenuhnya memahami, menyadari, dan dengan senang hati mengikuti kehendak pemimpin.

Gaya kepemimpinan seseorang adalah standar perilaku yang dia terapkan ketika mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Suranta, 2012). Ketika tujuan perusahaan telah tersampaikan dan diterima, gaya kepemimpinan sudah tepat. Karena seorang pemimpin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kapabilitas organisasi untuk mencapai tujuannya, ia harus mempergunakan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya (Waridin dan Bambang Guritno, 2011). Perusahaan memanfaatkan penghargaan atau hadiah, serta patronase, untuk menginspirasi personel mereka. Sebelum mengambil keputusan, pemimpin mendengarkan pendapat bawahannya. Motivasi seseorang untuk berprestasi akan didorong oleh gaya kepemimpinan yang benar.

Motivasi adalah dorongan internal, usaha, dan keinginan yang mengaktifkan, memberdayakan, dan membimbing perilaku untuk melakukan

tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaan (Judge, 20011). Motivasi adalah proses psikologis dan fisiologis yang menghasilkan perilaku atau dorongan yang ditargetkan untuk mencapai tujuan atau menerima hadiah. Sofianti (2017) dan Hakim (2017) adalah dua penganalisisan yang melihat hubungan diantara motivasi dan kinerja karyawan (2011).

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja menghasilkan hasil yang serupa, melambangkan bahwasanya ada hubungan yang positif dan substansial diantara motivasi dan kinerja karyawan. Setiap perusahaan ingin mencapai tujuannya. Partisipasi individu yang berpartisipasi dalam proses sangat penting dalam mencapai tujuan ini. Motivasi adalah kapabilitas untuk membujuk orang lain selain pemimpin agar sesuai dengan apa yang diinginkan organisasi. Penting untuk memahami motivasi manusia yang bekerja dalam organisasi karena motivasi inilah yang menentukan perilaku kerja orang, atau dengan kata lain, perilaku adalah cerminan perilaku yang paling sederhana. kemauan keras (Parashakti, 2019).

Disiplin, bersumber Budi Setiawan dan Waridin (2016), merupakan kondisi optimal untuk mendukung pelaksanaan tugas sesuai norma dalam rangka meningkatkan optimalisasi kerja. Salah satu syarat untuk menumbuhkan disiplin di tempat kerja adalah pembagian kerja yang lengkap sampai ke pegawai atau pejabat yang paling rendah, sehingga setiap orang sadar akan tanggung jawabnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan berakhir, apa hasil kerja yang dibutuhkan. , dan siapa yang bertanggung jawab atas hasil pekerjaan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan ketertiban dan efisiensi, kedisiplinan harus ditumbuhkan.

Bersumber survei pendahuluan, peneliti menemukan kelemahan dalam kepatuhan terhadap peraturan, kebijakan perusahaan yang merugikan karyawan,

serta gaya kepemimpinan dan motivasi yang kuat. lalu ada pertanyaan tentang bagaimana semua variabel ini berinteraksi untuk mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka perlu dilakukakan penelitiaan dengan judul: “Pengaruh Gaya kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Mitra Pinasthika Mulia (Gedangan) Sidoarjo”.

1.2 Rumusan Masalah Penganalisisan

Sumber daya yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan adalah orang. Masalah dengan organisasi ini adalah kinerja karyawan; Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, diharapkan aspek gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berperan.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penganalisisan sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan mengalami pengaruh pada kinerja karayanan?
2. Apakah motivasi mengalami pengaruh pada kinerja karyawan?
3. Apakah disiplin kerja mengalami pengaruh pada kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penganalisisan

Tujuan dari penganalisisan ini adalah untuk lebih memahami pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan menghasilkan data empiris untuk mendukungnya.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penganalisisan ini dilaksanakan dengan tujuan:

1. Memahami pengaruh gaya kepemimpinan pada kinerja karayanan.
2. Memahami pengaruh motivasi pada kinerja karyawan.
3. Memahami pengaruh disiplin kerja pada kinerja karyawan.

1.4 Manfaat penganalisisan

Berikut ini adalah hasil yang diharapkan dari penganalisisan ini:

1. Bagi penulis

Dapat memperluas pengetahuan sebagai sarana penerapan informasi setingkat perguruan tinggi dalam dunia bisnis yang sebenarnya.

2. Bagi perusahaan

Temuan penganalisisan ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna bagi bisnis dalam hal pengelolaan SDM dan kebijakan apa pun yang terkait langsung dengan masalah SDM.

3. Bagi almamater

Hasil penganalisisan ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan bahan bacaan bagi pihak-pihak yang membutuhkan.