

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi (*organization*) adalah struktur sosial formal, stabil, yang mengambil sumber daya dari lingkungan dan memprosesnya untuk menciptakan hasil. Aktivitas ataupun proses yang ada di dalam organisasi membutuhkan manajemen agar dapat tersistem dengan baik (Laudon, Laudon, and Elragal 2015). Manajemen melibatkan aktivitas-aktivitas koordinasi dan pengawasan terhadap pekerjaan orang lain, sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan secara efisien dan efektif. Manajemen melibatkan tanggung jawab memastikan pekerjaan-pekerjaan dapat diselesaikan dengan cara yang efisien dan efektif oleh orang-orang yang bertanggung jawab untuk melakukannya atau setidaknya, hal inilah yang idealnya dijalankan oleh seorang manajer (Robbins and Coulter 2010).

Manajemen terbagi dalam banyak bidang, seperti manajemen pemasaran, keuangan, operasional, manajemen produksi, manajemen sumber daya manusia, dll. Suatu organisasi memerlukan tenaga kerja (sumber daya manusia) dalam menjalankan kegiatan operasional dan aktivitas bisnis perusahaan selain modal dan output sebagai elemen dari organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi (Mondy 2009).

Manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian kegiatan dari penerapan fungsi-fungsi manajemen, yaitu *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *leading* (pengarahan), dan *controlling* (pengawasan). Kegiatan manajemen sumber daya manusia dimulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi, transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja. Hal ini dilakukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien .

Peran sumber daya manusia dalam perusahaan sangat diperlukan karena membantu menjalankan aktivitas perusahaan sehingga perusahaan dapat tumbuh dan berkembang. Karyawan atau sumber daya manusia adalah kunci keberhasilan organisasi atau perusahaan. Namun, perkembangan suatu perusahaan tidak terlepas dari kinerja karyawan-karyawannya.

Bentuk nyata dari kontribusi karyawan adalah kinerjanya dalam menjalankan aktivitas organisasi sehingga dapat tumbuh, berkembang, dan mencapai tujuan. Sejauh mana keberadaan peran dan kontribusi sumber daya manusia dalam mencapai keberhasilan organisasi, tentu diperlukan pengukuran kinerja. Pengukuran dan pengawasan kinerja terdapat dalam manajemen kinerja.

Manajemen kinerja merupakan serangkaian kegiatan dari penerapan fungsi-fungsi manajemen mengenai kinerja karyawan. Tujuan dari manajemen kinerja ini adalah untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dengan mengelola kinerja sesuai dengan target yang telah direncanakan, standar, dan persyaratan kompetensi yang telah ditentukan .

Penilaian kinerja adalah suatu sistem formal peninjauan dan evaluasi kinerja tugas individu atau tim. Sistem tersebut memberi peluang kepada para karyawan untuk memanfaatkan kelebihan-kelebihan mereka dan mengatasi kekurangan-kekurangan yang teridentifikasi, dan dengan demikian membantu mereka menjadi karyawan yang lebih puas dan produktif (Mondy 2009).

Mengenai kinerja karyawan, terdapat banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan beberapa diantaranya, yakni gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja.

Kepemimpinan adalah sifat yang diterapkan individu yang bertindak sebagai pemimpin untuk mempengaruhi anggota kelompoknya untuk mencapai sasaran dan tujuan yang telah disepakati bersama. Sedangkan pemimpin adalah individu yang melakukan proses mempengaruhi sebuah kelompok atau organisasi untuk mencapai sesuatu tujuan yang telah disepakati bersama.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah bagaimana cara seorang pemimpin dalam memimpin karyawannya untuk mencapai sasaran perusahaan atau menyelesaikan tugasnya masing-masing sesuai dengan yang diinginkan.

Seorang individu melakukan sesuatu karena adanya motivasi (dorongan). Motivasi bersifat positif karena membuat individu atau masyarakat melakukan sesuatu yang awalnya tidak ingin dilakukannya tapi berkat adanya motivasi (dorongan) tertentu maka individu atau masyarakat tersebut mau melakukan sesuatu tersebut . Motivasi ada dalam bentuk fisik maupun nonfisik . bukti fisik bisa seperti barang atau benda , misalnya uang. Sementara bentuk nonfisik berupa dukungan , nasihat, motivasi, dan pujian.

Disiplin berarti mengerjakan atau melakukan sesuatu sesuai dengan waktunya, misalnya datang ke kantor tepat waktu, mengerjakan tugas yang diberikan tepat waktu. Disiplin merupakan karakter yang baik yang perlu dibudayakan. Orang yang disiplin adalah orang yang menghargai dan menyadari pentingnya waktu. Orang yang disiplin juga dapat memanfaatkan waktu

Disiplin dalam bekerja berarti melakukan aktivitas pekerjaan sesuai dengan waktunya, seperti tiba di kantor, pulang dari kantor, mengerjakan pekerjaan (tugas individu, tim, pertemuan, dll).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka yang menjadi pokok permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini atau diketahui sebagai rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan produksi ?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan produksi ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan produksi ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bidang produksi di PT. Bipang Jangkar Abadi Pasuruan
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan bidang produksi di PT. Bipang Jangkar Abadi Pasuruan
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bidang produksi di PT. Bipang Jangkar Abadi Pasuruan

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan (PT. Bipang Jangkar Abadi Pasuruan)

Sebagai referensi penilaian sehingga semakin baik lagi kedepannya dalam mengatur manajemen untuk mengatur karyawannya

2. Bagi Peneliti

Sebagai informasi yang dapat memperluas pengetahuan dan wawasan serta pengalaman mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan kinerja karyawan serta memperdalam ilmu mengenai pengetahuan SDM dalam perusahaan.

3. Bagi Akademisi

Sebagai referensi untuk menambah ilmu pengetahuan terutama mengenai manajemen sumber daya manusia .