

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah bagian dari ilmu manajemen yang secara khusus mengelola tentang pengetahuan sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia dalam pendidikan khususnya memerlukan pengelolaan dan pengembangan yang baik sebagai upaya meningkatkan kinerjanya, agar mereka dapat memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan sesuai dengan yang di harapkan. Meningkatkan kinerja sumber daya manusia akan berdampak positif pada kinerja suatu lembaga dalam menjalankan peranannya. Meningkatkan kinerja sumber daya manusia bukan lah suatu yang dapat terjadi dengan sendirinya, namun memerlukan pengelolaan yang terencana, sistematis dan terarah agar proses pencapaian tujuan organisasi dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien. Ini berarti bahwa MSDM merupakan hal yang sangat penting dalam upaya mengelola sumber daya manusia guna membentuk tenaga-tenaga yang profesional untuk kepentingan proses dan hasil pendidikan di sekolah. Manajemen sumber daya manusia timbul sebagai masalah baru pada tahun 1960-an, sebelum itu kurang lebih pada tahun 1940-an yang mendominasi adalah manajemen personalia. Antara keduanya, tentu memiliki perbedaan. Manajemen Sumber Daya Manusia mencakup masalah-masalah yang berkaitan dengan pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia. Sedangkan manajemen personalia lebih banyak berkaitan dengan sumber

daya manusia yang berada dalam perusahaan-perusahaan, yang umum dikenal dengan sektor modern. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan-pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan sumber daya yang memiliki banyak kelebihan di banding sumber daya lain yang ada pada organisasi atau perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia perusahaan akan tidak mempunyai atri, meskipun perusahaan tersebut memiliki banyak sumber daya lainnya seperti mesin baru, modal banyak, ada energi, ada banyak bahan baku, semuanya akan menjadi sia-sia kalau sumber daya manusia (SDM) dan persaingan merupakan penghambat utama bagi pertumbuhan industri perbankan. (Affini & Surip, 2018)

Permasalahan-permasalahan yang bisa terjadi pada suatu perusahaan dapat di lihat dari ketidak puasan karyawan berupa keluhan-keluhan yang di alami oleh karyawan itu sendiri, seperti masalah gaji serta kepercayaan diri untuk mengerjakan tugas karyawan masih rendah karena tugas yang di jalankan ada yang tidak sesuai dengan kompensasinya. selain itu belum adanya komitmen yang akan di tujukan karyawan juga menjadi penghambat kepuasan karyawan dalam bekerja.

Kondisi yang terjadi di tempat kerja yang di rasakan oleh karyawan tercermin dari kurangnya kordinasi antara sesama karyawan.dalam hal ini,beberapa di antara mereka merasa kurang nyaman terhadap lingkungan kerja dan tidak cocok dengan beberapa karyawan lainnya, sehingga seringkali tidak fokus dalam melaksanakan pekerjaan.selain itu kerjasama tim menjadi terhambat karena tidak terjalin komunikasi yang baik antar satu sama lain. Hal lain yang menimbulkan masalah adalah pengawasan dari atas serta kesempatan untuk maju dan memberikan insentif yang masih kurang dianggap sebagai faktor untuk maju.

Kurangnya kinerja karyawan ynag mengakibatkan prestasi karyawan menurun. dalam upaya meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan PT.Teluk luas masih kurang optimal, sehingga dapat mengganggu proses kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat pada tabel 1.1 dari daftar hadir para karyawan pada tahun 2021 di kantor tersebut.

Tabel 1.1
Daftar masuk kerja PT. Teluk luas padang tahun 2020-2021
(Total karyawan 141 orang)

Bulan	Keterangan Absensi					Jumlah
	Alpha/Mangkir	Cuti	Sakit	Izin	Kerja	
Februari	5	1	0	0	135	141
Maret	11	1	0	0	129	141
April	5	1	0	1	130	141
Mei	5	1	0	0	135	141
Juni	5	1	0	0	135	141
Juli	5	1	0	0	135	141
Agustus	5	1	0	0	135	141
September	6	1	0	0	134	141
Oktober	6	1	0	0	134	141
November	5	1	0	0	135	141
Desember	8	1	8	0	124	141
Januari	7	1	4	0	129	141
Jumlah	73	12	12	0	1590	141

Sumber PT. Teluk luas,padang

Dari data di atas bisa kita lihat bahwa mayoritas karyawan yang tidak hadir karyawan yang mangkir berjumlah 73 kali, karyawan yang cuti berjumlah 12 kali, dan jumlah karyawan yang sakit adalah berjumlah 12 kali. dari tabel juga dapat kita lihat bahwa tidak ada karyawan yang izin bekerja sedangkan jumlah karyawan yang bekerja adalah 1590 kali.

Dapat disimpulkan bahwa karyawan yang tidak bekerja lebih dari 5 kali berturut-turut akan mendapatkan surat peringatan pertama yang merupakan kebijakan dari PT. Teluk Luas Padang. Karyawan yang iklim organisasi rendah memiliki prestasi yang rendah juga, dengan demikian karyawan yang memiliki prestasi yang rendah maka karyawan juga memiliki kepemimpinan transaksional yang rendah maka hal tersebut juga berdampak pada kepuasan kerja perusahaan. Sehingga pada rentang waktu februari 2020 s/d januari 2021 adanya kurang disiplin terhadap kehadiran kerja, hal tersebut menyatakan kurangnya kepuasan kerja sehingga banyak pekerja yang terbengkalai dan tertunda hingga berdampak pada prestasi kerja karyawan.

Kepemimpinan (*leadership*) adalah gaya kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap jalannya organisasi dan kelangsungan hidup organisasi, maka dari itu tantangan dalam mengembangkan strategi organisasi yang jelas terutama terletak pada organisasi di satu sisi dan tergantung pada kepemimpinannya. (Adelia & Mujiati, 2016)

Gaya kepemimpinan adalah pola strategi menyeluruh yang di gunakan oleh seseorang pemimpin untuk berinteraksi dengan bawahan atau pengikut guna mencapai tujuan secara efektif dan efisien. (Rezeki, 2018).

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok, memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya, untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok. (Sutrisno, 2019)

Gaya kepemimpinan merupakan pola pendekatan atau cara yang dipilih dalam mengarahkan dan mempengaruhi orang lain. Gaya Kepemimpinan yang baik adalah suatu gaya yang dapat memaksimalkan produktivitas, kepuasan kerja, pertumbuhan, dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi yang berkembang dan ada di sekitar kita. Periode di atas adalah terakhir, konsep transaksional (*transactional leadership*) dan transformasional (*transformational leadership*) berkembang dan mendapat perhatian banyak kalangan akademis maupun praktisi. Hal ini menurut Humphreys dan Liu et al (Chichi Rahmayanti, 2018)

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah fungsi manajemen yang berhubungan dengan rekrutmen, penempatan, pelatihan, dan pengembangan anggota organisasi. (Almasri, 2016)

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu dalam industri maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. (Susan, 2019)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu elemen yang penting untuk diperhatikan. Karena manajemen sumber daya manusia merupakan bidang yang sangat strategis dalam organisasi. Organisasi apapun namanya, dan sehebat apapun programnya, kalau sumber daya manusianya tidak berkualitas, maka organisasi itu akan menjadi organisasi yang tidak tumbuh berkembang dan tidak akan maju. Karena organisasi yang besar, serta program yang berjalan itu sangat ditentukan oleh sumber daya manusianya dan kinerja yang baik. Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan-pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Harmonika, 2017)

Prestasi Kerja disebut juga sebagai kinerja atau dalam bahasa Inggris disebut dengan performance. Pada prinsipnya ada istilah lain yang menggambarkan pada "prestasi" dalam bahasa Inggris yaitu kata "*achievement*". tetapi karena kata tersebut berasal dari kata "*to achieve*" yang berarti "mencapai", maka dalam bahasa Indonesia sering diartikan menjadi "pencapaian" atau "apa yang dicapai". Berdasarkan pengertian di atas, maka istilah prestasi disamakan dengan kinerja. (Junaedi, Onggo Pramudito, 2017)

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. (Aldi & Susanti, 2019)

Prestasi Kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. (Situmorang, 2017)

Motivasi berasal dari *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan pada khususnya. (Romli, 2017)

Motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. (Aldi & Susanti, 2019)

Motivasi kerja adalah proses dimana usaha seseorang diberi energy, diarahkan berkelanjutan menuju tercapainya sesuatu tujuan. Motivasi berarti pemberian/penimbulkan motif, dan hal/keadaan yang menimbulkan motif, sedangkan Motivasi Kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, dimana kuat atau lemahnya motivasi kerja seorang karyawan ikut andil dalam menentukan besar kecilnya prestasi yang dicapai. (Sugiharjo & Aldata, 2018)

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (WAHYUNI, 2019) faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah kepemimpinan transformasional yang terdiri dari Idealized, Inspirational, Intellectual Stimulation, dan Individual. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (KULSUM, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Motivasi kerja dan Kepemimpinan transformasional.

Sementara itu penelitian yang dilakukan oleh (ANDRIYANI, 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah budaya organisasi dan gaya kepemimpinan. Sedangkan menurut (Kumala & Agustina, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah budaya perusahaan, motivasi kerja karyawan, dan gaya kepemimpinan.

Dengan demikian dari sekian banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan maka peneliti menduga prestasi kerja karyawan PT. Teluk Luas Padang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja karyawan.

Dalam kesempatan ini penulis berniat untuk membantu menyelesaikan pekerjaan PT. Teluk Luas Padang yaitu dengan mengaplikasikan bidang ilmu yang dapat pada perkuliahan. Untuk mewududkan apa yang dimaksud penulis terlebih dahulu mempertimbangkan hal-hal kecil sekalipun dalam penyelesaian masalah. Penulis sealigus berniat untuk mengangkat tema dalam sebuah karya tulis dengan melakukan penelitian. Ada pun tema judul yang dibahas adalah :

“ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pt.Teluk Luas Padang) “.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan fenomena diatas dan dalam kajian-kajian literatur Manajemen Sumberdaya Manusia (MSDM), banyak faktor yang mempengaruhi “Motivasi” maka dapat didefenisikan sebagai berikut :

1. Masih belum tercapai penerapan Gaya Kepemimpinan pada PT.Teluk Luas Padang
2. Masih banyak karyawan yang belum menerapkan Gaya Kepemimpinan seperti menjalankan tanggung jawab yang diberikan oleh PT. Teluk Luas Padang
3. Masih ada karyawan PT. Teluk Luas Padang yang kurang memahami bagaimana Gaya Kepemimpinan tempatnya bekerja.
4. Kurangnya pengetahuan Gaya Kepemimpinan karyawan PT. Teluk Luas Padang terhadap kemampuannya bekerja.
5. Masih kurangnya kinerja karyawan PT. Teluk Luas Padang terhadap kemampuannya bekerja.
6. Masih kurangnya kinerja karyawan dikarenakan fasilitas yang disediakan kurang mendukung pekerjaan karyawan.

7. Kurangnya sikap dan perilaku karyawan sehingga mengakibatkan kurangnya juga kinerja karyawan pada organisasi.
8. Ketidakpuasan organisasi terhadap kinerja karyawan karena kurangnya penyesuaian diri karyawan pada lingkungan kerja.
9. Rendahnya tingkat manajemen sumber daya manusia yang dialami karyawan berakibat kepada kinerja yang menurun, sehingga tujuan sulit dicapai
10. Ketidakpuasan karyawan terhadap fasilitas yang disediakan organisasi.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan uraian dan fenomena diatas, maka penelitian ini membatasi dalam hal yang hanya menyangkut kepada pengaruh gaya kepemimpinan dan sumber daya manusia terhadap prestasi kerja karyawan dengan motivasi karyawan sebagai variabel intervening (studi kasus, PT. Teluk Luas Padang).

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah di uraikan diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja pada PT. Teluk LuasPadang?
2. Apakah Manajemen Sumber Daya Manusia berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja pada PT. Teluk Luas Padang?

3. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja pada PT. Teluk Luas Padang?
4. Apakah Manajemen Sumber Daya Manusia berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja pada PT. Teluk Luas Padang?
5. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja pada PT. Teluk Luas Padang?
6. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja melalui Motivasi Kerja pada PT. Teluk Luas Padang?
7. Apakah Manajemen Sumber Daya Manusia berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja melalui motivasi Kerja pada Teluk Luas Padang?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mendapatkan informasi mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja pada PT. Teluk Luas Padang ?
2. Untuk mendapatkan informasi mengenai pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Motivasi Kerja pada PT. Teluk Luas Padang ?
3. Untuk mendapatkan informasi mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja pada PT. Teluk Luas Padang ?
4. Untuk mendapatkan informasi mengenai pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Prestasi Kerja pada PT. Teluk Luas Padang ?

5. Untuk mendapatkan informasi mengenai pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja pada PT. Teluk Luas Padang ?
6. Untuk mendapatkan informasi mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja melalui Motivasi Kerja pada PT. Teluk Luas Padang ?
7. Untuk mendapatkan informasi mengenai pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Prestasi kerja melalui Motivasi Kerja pada PT. Teluk Luas Padang ?

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan pada perumusan masalah dan tujuan penelitian diharapkan hasil yang di peroleh didalam penelitian ini memiliki manfaat positif bagi :

Manfaat teoritis

1. Bagi peneliti

Untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi Gaya kepemimpinan, Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Prestasi Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening pada PT. Teluk Luas Padang.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Untuk memberikan informasi dan menambah pengetahuan serta sebagai bahan referensi bagi yang ingin melakukan pembahasan yang sama.

Manfaat praktis;

1. Bagi organisasi Sebagai masukan saran atau pertimbangan dalam menjalankan kegiatan agar lebih baik lagi yang berkaitan dengan pengaruh

Gaya Kepemimpinan , Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Prestasi Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening pada PT.Teluk Luas Padang.

