

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manusia menjadi kunci utama dalam sebuah perusahaan. Tanpa adanya manusia, tidak mungkin sebuah perusahaan bisa dibentuk dan dijalankan untuk mencapai tujuan. Dalam sebuah perusahaan akan dibentuk beberapa departemen dan tiap-tiap departemen memiliki tanggung jawab yang berbeda. Dalam manajemen, fungsi sumber daya manusia adalah merekrut, melatih dan mengembangkan, serta memotivasi pekerja sehingga karyawan memiliki kinerja yang baik. Departemen sumber daya manusia memiliki tanggung jawab untuk merekrut calon karyawan yang memiliki kompetensi sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan. Kompetensi karyawan ini akan menjadi acuan bagi para manajer untuk menempatkan mereka pada sebuah posisi pekerjaan tertentu. Tidak hanya merekrut, departemen SDM juga bertanggung jawab untuk mempertahankan dan mengembangkan karyawan yang memiliki kompetensi yang baik, karena kompetensi yang baik dapat memprediksi perilaku dan kinerja seseorang.

Sumber daya manusia (SDM) (**Made & , I Wayan Bagia, 2016**) merupakan salah satu faktor yang sangat penting diperhatikan untuk meningkatkan dan memaksimalkan kinerja suatu organisasi. Sumber daya manusia yang baik serta mempunyai kompetensi yang tinggi akan dapat menunjang kemampuan organisasi untuk berkembang sehingga dapat meraih tujuan yang telah ditetapkan. Suatu

organisasi juga harus mampu mempertahankan eksistensinya agar potensi yang dimiliki dapat dapat diraih secara maksimal.

Menurut **(Siregar, 2017)** sumber daya manusia adalah segala potensi yang ada pada manusia baik berupa akal pikiran, tenaga, keterampilan, emosi, dan sebagainya yang dapat digunakan baik untuk dirinya maupun untuk organisasi atau perusahaan.

Menurut **(Siahaan, 2016)** sumber daya manusia merupakan bagian dari ajaran islam, yang dari semula telah mengarah manusia untuk berupaya meningkatkan kualitas hidupnya yang dimulai dari pengembangan budaya kecerdasan. Ini berarti bahwa titik tolaknya adalah pendidikan yang akan mempersiapkan manusia itu menjadi makhluk individual yang bertanggung jawab dan makhluk sosial yang mempunyai rasa kebersamaan dalam mewujudkan kehidupan yang damai, tentram, tertib, dan maju, dimana moral kebaikan kebenaran dapat ditegakkan sehingga kesejahteraan lahir batin dapat dapat merata dinikmati bersama.

Menurut **(Iskarim, 2017)** mendefenisikan sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Berhubungan dengan sistem rancangan formal dalam suatu organisasi untuk menentukan efektivitas dan efisiensi dilihat dari bakat seseorang untuk mewujudkan sasaran suatu organisasi. Dalam suatu organisasi, manajemen sumber daya manusia mencakup perekrutan, kompensasi, pelatihan, dan

pengembangan. Kualitas sumber daya manusia bisa dilihat dari hasil kerjanya dalam kerangka profesionalisme kinerja yang baik adalah bagaimana seseorang mampu memperlihatkan perilaku kinerja yang mengarah pada tercapainya maksud dan tujuan perusahaan, misalnya bagaimana caranya mengelola sumber daya manusia agar mengarah pada hasil kerja yang baik, karena manusia bisa menjadi pusat persoalan bagi perusahaan ketika potensi mereka tidak dikembangkan secara optimal, sebaliknya manusia bisa menjadi pusat keberhasilan bagi perusahaan jika potensi mereka dikembangkan secara baik dan optimal. Secara internal, dalam pengelolaan dan pembenahan manajemen perusahaan sumber daya manusia menempati posisi yang strategis. Walaupun didukung modal yang besar serta teknologi yang handal tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang mampu untuk menjalankannya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Salah satu tantangan yang dihadapi dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah adanya perbedaan sikap dan perilaku individu dalam bekerja. Perbedaan ini merupakan suatu alasan mengapa para karyawan dalam organisasi menunjukkan tingkat kinerja yang berbeda-beda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.

(Sulasmi & Program, 2016) kinerja adalah fungsi dari program mengatur program birokrasi berdasarkan kinerja telah dicapai oleh *employee* individu kinerja karyawan megacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standard atau kriteria yang telah ditetapkan perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

(Puteri & Ramli, 2017) kinerja karyawan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya. Kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen mengukur pegawai atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja masing-masing pegawai.

(As'ad, 2018) kinerja karyawan didefinisikan bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi

(Harwiki, 2016) kinerja dalam perspektif keefektifan penilaian kinerja karyawan, terutama dalam pengembangan perusahaan, bahwa kinerja karyawan sebagai prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan persatuan periode dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam bekerja arah perilaku mengacu pada perilaku yang dipilih seseorang dalam bekerja dari banyak pilihan perilaku yang dapat mereka jalankan, baik tepat maupun tidak.

(Tamarindang et al., 2017) Kepemimpinan merupakan suatu aktivitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan juga merupakan proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada bawahannya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Sebagai proses, Kepemimpinan difokuskan kepada apa yang

dilakukan oleh para pemimpin, yaitu proses dimana para pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas tujuan organisasi bagi para karyawan, bawahan, atau yang dipimpinnya, memotivasi mereka untuk mencapai tujuan tersebut, serta membantu menciptakan budaya produktif dalam organisasi

(Luwis & Negara Brunei Darussalam, 2020) pemimpin adalah orang yang melaksanakan proses, perilaku atau hubungan. Dalam hal ini pemimpin harus mempunyai kualitas kepemimpinan yang berbasis ciri universal seorang pemimpin, misalnya mempunyai penelitian ini merupakan kajian literatur atau kajian pustaka dengan menggunakan buku-buku referensi yang memuat bahasan mengenai kepemimpinan Rasul Paulus sebagai role model dalam pengembangan Sumber Daya Manusia berdasarkan Efesus 4:1-16 dengan menerapkan metode deskriptif.

(Inaray et al., 2016) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu.

(Pertwi et al., 2019) kepemimpinan adalah segala sesuatu yang menggerakkan kegiatan-kegiatan menjadi lebih sukses. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses pemberian contoh oleh pemimpin kepada pegawai dalam mencapai tujuan organisasinya. Kepemimpinan juga merupakan proses yang berpengaruh dalam keaktifan kelompok untuk pencapaian tujuan kompensasi.

(Aryawan, 2019) kepemimpinan merupakan komponen yang sangat penting dalam menjalankan roda organisasi. Setiap organisasi sewajarnya

mempunyai pemimpin untuk menggerakkan elemen- elemen organisasi tersebut. Tanpa adanya seorang pemimpin organisasi akan kehilangan arah dalam menjalankan organisasinya. Di era revolusi industri 4.0 yang serba cepat ini diperlukan strategi yang tepat dalam menjalankan kepemimpinan sehingga tujuan yang diharapkan oleh organisasi dapat tercapai. Kepemimpinan adalah tentang pengaturan pimpinan dan menginspirasi orang lain untuk melakukan suatu pekerjaan kepada sesuatu yang baru dan memajukan organisasi.

(Prihartono et al., 2019) disiplin kerja merupakan modal yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sehingga keberadaan disiplin kerja sangat diperlukan dalam suatu organisasi, karena dengan disiplin sebuah organisasi akan dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Anggota yang disiplin dan menaati tata tertib, menaati semua norma-norma dan peraturan yang berlaku dalam organisasi akan dapat meningkatkan efektivitas dan produktivitas **(Widia & Rusdianti, 2018)**. Salah satu upaya perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menjaga tingkat kedisiplinan karyawan kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku bentuk sikap, mental, pengetahuan dan perilaku pegawai untuk secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan karyawan lain, yang menaati ketentuan-ketentuan dan standar kerja yang berlaku, serta berusaha meningkatkan prestasi kerjanya **(Budiman et al., 2019)**.

(Hoki & Sofyan, 2019) kedisiplinan adalah perusahaan jasa, yang mana ketepatan waktu dalam memberikan pelayanan dan keramah tamahan merupakan

modal utama dalam mensukseskan tujuan atau visi dan misi suatu organisasi. Jika disiplin dalam melaksanakan kegiatan tersebut tidak dijalankan besar kemungkinan perusahaan tidak akan maju.

(Am et al., 2021) kedisiplinan merupakan suatu bentuk upaya pegawai yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga perilaku karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerja.

(Albab, 2019) disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Kedisiplinan berarti peraturan yang dilakukan dengan ketegasan jiwa dengan penuh tanggung jawab.

(Mardeli & Yansahrita, 2019) kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang sangat penting dan akan menciptakan pegawai yang berkualitas. Akan tetapi dalam penerapannya masih ada saja pegawai yang melanggar peraturan yang ada atau tidak disiplin. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan. Kedisiplinan sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik.

(Bahri & Chairatun Nisa, 2017) motivasi kerja merupakan suatu daya pendorong atau penggerak yang dimiliki atau terdapat dalam diri setiap individu dalam melakukan suatu kegiatan agar individu mau berbuat, bekerja serta beraktifitas untuk menggunakan segenap kemampuan dan potensi yang dimilikinya guna mencapai tujuan yang dikehendaki, sebagaimana ditetapkan sebelumnya. Untuk mewujudkan motivasi kerja yang tinggi memerlukan tingkat perhatian khusus kepada karyawan guna bertujuan perusahaan dalam menghasilkan laba agar dapat berkesinambungan

(Syamra, 2016) motivasi merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seseorang mau rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga, dan waktunya untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab.

(Lesmana et al., 2020) motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong diri manusia untuk memenuhi berbagai kebutuhannya dengan cara mengarahkan daya dan potensi seseorang agar mau bekerja secara produktif serta giat dalam bekerja baik sesuai dengan tugas dan kewajiban untuk mencapai sesuatu yang diinginkan.

(Damayanti et al., 2018) kepuasan kerja merupakan dambaan setiap individu yang sudah bekerja. Masing-masing karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan tersebut maka semakin tinggi pula kepuasan yang dirasakan, demikian pula sebaliknya.

(Jatmika & Andarwati, 2017) kepuasan kerja merupakan variabel yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, sebab dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi secara penuh bagi pengembangan kompetensi sumberdaya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai.

(Widayati et al., 2020) kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

(Harahap, 2017) kepuasan kerja merupakan pemikiran dan perasaan yang ditunjukkan dalam tindakan seseorang terhadap pekerjaan. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan meliputi berbagai aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan karyawan lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur perusahaan, mutu pengawasan, dan sebagainya.