

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap makhluk hidup yang tercipta mengerjakan tugasnya masing-masing. Dunia kerja berubah dengan cepat dan menyebabkan bidang manajemen mengalami sebuah revolusi. Prinsip-prinsip dari perilaku organisasi mendeskripsikan bagaimana orang-orang sebagai individu dan kelompok berperilaku dan mempengaruhi kinerja dari organisasi secara keseluruhan. Sebuah perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang baik, seorang pemimpin yang bisa memberikan potensi kinerja karyawan yang baik untuk tercapainya suatu tujuan.

Sumber daya manusia merupakan asset organisasi yang sangat vital karena itu keberadaan dalam organisasi atau perusahaan tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada peraturan-peraturan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi (Yuniarsih dan Suwanto, 2009)

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka kinerja perusahaan secara keseluruhan akan

meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global.

Universitas Sahid Surakarta merupakan perusahaan yang bergerak dalam pendidikan. Universitas Sahid Surakarta berdiri pada tahun 2002 yang merupakan universitas yang bernaung di bawah yayasan Sahid Jaya.

Kinerja karyawan Universitas Sahid Surakarta juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan. Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja.

Seorang Pemimpin adalah seseorang yang memiliki atribut seperti kewibawaan, kekuasaan, kewenangan, keterampilan khusus, status dan lain-lain. Kepemimpinan merupakan orang yang memiliki kewenangan untuk member tugas, mempunyai kemampuan untuk membujuk atau mempengaruhi orang lain (bawahan) melalui pola hubungan yang baik guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kepemimpinan adalah sikap dan perilaku untuk mempengaruhi para bawahan agar mereka mampu bekerja sama sehingga membentuk jalinan kerja sama yang harmonis. Ketika seorang pemimpin sudah tidak efektif lagi, maka tuntutan untuk mundur merupakan jalan terbaik dan mencoba untuk menentukan pilihan yang tepat terhadap pemimpin yang ideal, yaitu memenuhi tuntutan yang di persyaratkan oleh organisasi.

Motivasi sebagai perilaku yang berorientasi tujuan. Memotivasi ialah mengajak karyawan mengikuti kemauan untuk menyelesaikan tugas.

Karyawan yang termotivasi sangat mengerti tujuan tindakan mereka dan meyakini akan mencapai tujuan tersebut. Karyawan akan termotivasi sendiri sepanjang menuju ke tujuan yang ingin dicapai. Pemimpin juga memiliki peran yang amat penting untuk memotivasi karyawan agar bekerja sebaik-baiknya. Pemimpin memiliki tugas melaksanakan proses memotivasi dengan menggunakan secara optimal intensif yang di sediakan oleh organisasi.

Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan evisiensi. Tanpa adanya disiplin yang baik, jangan harap akan dapat diwujudkan adanya sosok pemimpin atau karyawan ideal sebagaimana yang diharapkan oleh perusahaan. Berdasarkan uraian terdahulu disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk mentaati segala peraturan organisasi yang di dasarkan atas dasar kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi.

Berdasarkan penelitian yang penulis ketahui bahwa penulis menemukan indikasi mengenai adanya kurangnya ketaatan terhadap tata tertib penuh pada perguruan tinggi ini yang memberatkan para karyawan disamping adanya seorang peran pemimpin, dan motivasi yang cukup tinggi. Penelitian ini memfokuskan pada karyawan Universitas Sahid Surakarta. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Berdasarkan uraian diatas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Peran Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Universitas Sahid Surakarta”**

1.2 Rumusan Masalah

Manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Permasalahan dari perusahaan ini adalah tinggi rendahnya kinerja karyawan, untuk suatu upaya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan permasalahan tersebut diduga faktor peran kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut:

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

1.3 Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti mengenai pengaruh peran kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Menganalisis pengaruh peran kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
3. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bagi penulis

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

Bagi perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

Bagi almamater

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.