

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan pilar utama yang berfungsi sebagai penggerak roda kegiatan sebuah perusahaan untuk memanfaatkan seluruh potensi yang dimilikinya dalam upaya mencapai tujuan. Manajemen sumber daya manusia pada umumnya sangat diperlukan oleh setiap instansi perusahaan maupun pemerintah, Menurut Hasibuan, (2019:10) mengatakan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah seni dan ilmu mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar dapat membantu perusahaan, karyawan, dan masyarakat dengan cara yang efisien. Sumber Daya Manusia dikaji untuk menentukan suatu hasil kinerja yang ditujukan untuk tujuan akhir dari setiap perintah pelaksanaan tugas-tugas yang ditetapkan oleh perusahaan, dalam hal ini tentu kita ketahui secara luas bahwa SDM sangatlah diperlukan, (Demak Claudia 2020)

Setiap organisasi dapat dikatakan bahwa salah satu sumber daya yang penting adalah manusia yang berkedudukan sebagai karyawan, buruh ataupun pekerja. Meskipun kemajuan teknologi modern dapat menggantikan sebagian besar tenaga kerja manusia, masih ada banyak pekerjaan yang tidak dapat dilakukan dengan alat mekanis dan sepenuhnya otomatis tersebut. Sumber daya manusia adalah yang paling berharga dari semua sumber daya dalam suatu organisasi karena hanya mereka yang memiliki kapasitas untuk berpikir logis dan memiliki martabat yang harus dihargai dan dijunjung tinggi. (Notoadmojo, 2010:5).

Perusahaan memiliki peranan manusia sangatlah dominan karena melalui peranan manusia tersebut dapat saling bekerjasama atau dengan yang lainnya untuk mencapai tujuan dengan memanfaatkan segala sumber daya yang ada, Mereka yang bekerja untuk sebuah perusahaan, yang mampu menyumbangkan tenaganya baik fisik maupun mental dan mendapatkan imbalan atau balas jasa sesuai dengan peraturan atau perjanjian, dianggap sebagai karyawan karena mereka memiliki peran manusia yang sangat dominan karena mereka dapat bekerja sama atau dengan yang lainnya untuk mencapai tujuan dengan menggunakan semua sumber daya yang tersedia. Menurut Robbins (2015) kinerja karyawan adalah suatu hasil pekerjaan yang telah dilakukan seorang individu atau kelompok yang berkontribusi dalam membantu perkembangan dan kemajuan perusahaan. Sedangkan menurut Kinerja menurut Mangkunegara (2017: 67), adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang perlu dikelola dengan baik dan dilakukan secara professional agar hasil sumber daya manusia yang dihasilkan nantinya dapat meningkatkan kinerja dari individu dan perusahaan. Namun kunci dari keberhasilan dalam pengelolaan tersebut terutama bagi para karyawan salah satunya adalah bagaimana kepemimpinan yang digunakan oleh seorang pemimpin. baron dan byrne (2005)

Peranan Gaya kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi, dan tujuan suatu perusahaan. Maka dari itu, tantangan dalam meningkatkan kinerja

karyawan perusahaan yang jelas terutama terletak pada organisasi di satu sisi dan tergantung pada Gaya kepemimpinan yang ada di perusahaan. Gaya kepemimpinan harus mampu memberikan wawasan, membangkitkan kebanggaan, serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan dari bawahannya. Menurut Hasibuan (2019) yang dimaksud dengan "gaya kepemimpinan" adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya untuk bekerja sama dan produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Veithzal Rivai (2004) Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai. Oleh karena itu pemimpin yang ingin menerapkan gaya kepemimpinan tertentu terlebih dahulu yaitu memahami gaya kepemimpinan yang komunikatif, kekeluargaan saling terbuka satu sama lain dan saling membantu bila pekerjaannya yang susah dikerjakan dan juga harus memahami siapa bawahan yang dipimpinnya, mengetahui kekuatan dan kelemahan bawahannya, dan mengetahui bagaimana memanfaatkan kekuatan bawahan untuk mengimbangi kelemahan mereka.

Pengembangan Sumber daya manusia juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dikarenakan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam persiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang lebih tinggi yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan Intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Menurut Singodimedjo, (2002;2) pengembangan sumber daya manusia adalah proses persiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi didalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih

baik. Sedangkan menurut Werner dan DeSimone (2009) manusia Pengembangan sumber daya manusia adalah serangkaian tindakan yang direncanakan dan sistematis yang dilakukan oleh organisasi untuk memberikan kesempatan kepada anggotanya untuk memperoleh keterampilan yang diperlukan untuk memenuhi persyaratan kerja saat ini dan yang akan datang. Oleh karena itu pengembangan Sumber Daya manusia sangatlah penting untuk kemajuan perusahaan untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian karyawan,

Penelitian ini dilakukan di CV Adhika Teknik yang beralamat di Jl. Semeru no. 50 rt.01 / rw.05, Denanyar, Jombang, Perusahaan ini bergerak dibidang jasa dan manufaktur mekanik dan elektrik Gedung bertingkat, khususnya elevator ( Lift), Peneliti menduga adanya penurunan kinerja karyawan dikarenakan gaya kepemimpinan yang kurang tegas dan pengembangan sumber daya manusia yang kurang menyeluruh didapatkan oleh karyawan .

Penelitian ini dilatar belakangi oleh Research Gap pada penelitian terdahulu. Terdapat beberapa penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya dan ditemukan perbedaan hasil penelitian tentang pengaruh Gaya kepemimpinan demokratis dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan.

Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap kinerja karyawan di CV. Adhika Teknik Jombang yaitu sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bahwasanya kinerja dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti perilaku, sikap, dan Tindakan – Tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Dengan demikian, apabila seorang pemimpin menerapkan

gaya kepemimpinan demokratis yang mengakibatkan suasana kerja lebih baik, maka kinerja karyawan akan ikut terpengaruh.

Penelitian yang dilakukan oleh (Demak Claudia 2020) menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Miduk Arta, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Rangga Cresna Gopay 2021) juga menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Makassar Mandiri Putra Utama Dealer Mitsubishi (BETA Berlian) Manado. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Maludin Panjaitan 2017) menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Putri Megah Asri Indah Medan dan juga penelitian yang dilakukan oleh Ratna Sari (2018) Yang menunjukkan hasil Gaya kepemimpinan dinyatakan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT XYZ.

Permasalahan Gaya Kepemimpinan Demokratis yang terjadi di CV. Adhika Teknik Jombang adalah kurangnya keadilan pemimpin terhadap karyawan, sehingga menyebabkan karyawan terkadang tidak melakukan tugas dan kinerja dengan maksimal. Dan pemimpin terkadang tidak memberi teguran dan penegasan terhadap karyawan di bawahnya untuk memberikan keadilan terkait tugas dan wewenang bawahan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis yang positif dan signifikan akan mempengaruhi kinerja yang sangat baik, tetapi kalau hasil gaya kepemimpinan demokratis yang negatif dan signifikan maka kinerja karyawan tidak sejalan dengan gaya kepemimpinan.

Hubungan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap kinerja karyawan di CV. Adhika Teknik Jombang yaitu sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Bahwasanya Pengembangan sumber daya manusia sangat penting untuk menghadapi kemajuan teknologi yang cepat dan persaingan global. Pelatihan dan pengembangan karyawan dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan dan tentunya meningkatkan kinerja. Pengembangan sumber daya manusia adalah pendekatan formal yang digunakan oleh perusahaan untuk memastikan bahwa karyawan dengan kualifikasi dan pengalaman yang sesuai dengan yang dibutuhkan tersedia saat dibutuhkan. Dengan demikian, apabila perusahaan menerapkan pengembangan sumber daya manusia terhadap karyawan dengan baik, maka kinerja karyawan akan ikut terpengaruh.

Penelitian tentang pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh (Melvin Grady Lolowang 2016) menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado. Penelitian yang dilakukan (oleh Asria 2023) juga menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jasmulia Kabupate Luwu Utara. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Muhammad Dunir 2023) menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Green Global Sarana. Dan juga penelitian yang dilakukan oleh (Muhammad Prasetyo Wibowo 2023) Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa pengembangan

sumber daya manusia berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai PT Berkat Sinar Sentosa.

Permasalahan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang terjadi di CV. Adhika Teknik Jombang adalah kurangnya keadilan mengenai pelatihan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan, sehingga menyebabkan karyawan terkadang tidak melakukan tugas dan kinerja dengan maksimal.

Berdasarkan hasil penelitian yang dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia yang positif dan signifikan akan mempengaruhi kinerja yang sangat baik, tetapi kalau hasil pengembangan sumber daya manusia yang negatif dan signifikan maka kinerja karyawan tidak sejalan dengan pengembangan sumber daya manusia.

Sehubungan dengan latar belakang diatas dan hasil penelitian yang tidak konsisten maka penulis berniat untuk meneliti tentang “ **Pengaruh Gaya kepemimpinan Demokratis dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan**”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah di uraikan di atas, maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Apakah Gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV Adhika Teknik?
- b. Apakah Pengembangan Sumber daya manusia berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV Adhika Teknik?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan CV Adhika Teknik
- b. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Sumber daya manusia terhadap Kinerja Karyawan CV Adhika Teknik

### **1.4 Manfaat Penelitian**

- a. Manfaat teoritis

Penelitian fundamental yang tujuannya mengembangkan teori - teori yang sudah ada di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam kajian Gaya kepemimpinan , pengembangan sumber daya manusia dan kinerja karyawan

- b. Manfaat praktis

Penelitian diharapkan memberikan sebagai bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran bagi pimpinan perusahaan CV Adhika teknik untuk meningkatkan kinerja karyawan, Gaya kepemimpinan , dan pengembangan sumber daya manusia.