

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia menjadi bagian yang memiliki peran penting dalam kelangsungan suatu perusahaan atau instansi. Sumber daya manusia merupakan investasi paling berharga untuk menunjang keberhasilan suatu perusahaan, kontribusi lainnya seperti fasilitas dan sistem itu bisa saja sama dengan perusahaan yang lain, namun ketika berbicara mengenai sumber daya manusia hal ini menjadi suatu yang unik, spesial, dan memiliki kemampuan membedakan suatu perusahaan dengan perusahaan yang lainnya. Perusahaan merupakan suatu bentuk yang menjalani fungsi manajemen antara lain perencanaan, pengorganisasian, dan pengarahan. Dalam hal ini perusahaan akan mencari potensi sumber daya manusia yang berkualitas dan mengembangkannya menjadi sosok yang kaya akan kompetensi sehingga dapat mendukung kinerja perusahaan kedepannya.

Organisasi yang ingin selalu maju akan melibatkan pegawainya untuk meningkatkan mutu kinerjanya. Tujuan organisasi tidak akan tercapai secara maksimal apabila kinerja pegawainya tidak maksimal. Oleh karena itu, diperlukan praktik manajemen SDM (Sumber Daya Manusia) yang dapat mendorong kinerja pegawai, sehingga penelitian ini perlu dilakukan agar didapatkan informasi mengenai manajemen SDM yang ada di suatu organisasi secara optimal. Kemudian agar dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi, pegawai organisasi tersebut hendaknya memiliki kinerja yang tinggi, akan tetapi hal tersebut cenderung sulit untuk dicapai karena pada faktanya masih banyak pegawai yang cenderung bekinerja rendah walaupun telah memiliki pengalaman kerja dan sudah mengikuti pendidikan dan pelatihan. Kinerja pegawai yang rendah akan menyebabkan permasalahan bagi organisasi karena kinerja yang dihasilkan pegawai tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi.

Untuk mencapai produktivitas yang maksimal pimpinan perusahaan harus menerapkan gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja yang mampu memberikan dorongan bagi seorang karyawan untuk dapat bekerja secara maksimal sehingga akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas kerja.

Faktor pemilihan gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Pada sisi lain berkembang tidaknya suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh peranan seorang pimpinan yang dapat mengkondisikan lingkungan kerja dan karyawan. Faktor motivasi memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawan, begitu pula dengan faktor disiplin kerja. Untuk dapat menjamin kinerja karyawan yang optimal tersebut dibutuhkan pemimpin yang mampu menjalankan gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi (Rizki Wanda (2018:2).

Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) As-Salaam merupakan salah satu Sekolah yang menerapkan pendekatan penyelenggara dengan memadukan pendidikan umum dan pendidikan agama menjadi satu jalinan kurikulum. Berdiri pada tahun 2002 di Jalan Bogasari Raya No.01 Kelurahan Gunungputri Selatan, Kecamatan Gunungputri, Kabupaten Bogor, Jawa Barat, Indonesia. di bawah naungan PT.Indocement Tunggul Perkasa melalui Yayasan Pendidikan As-Salaam.

Berdasarkan pengamatan penulis bahwa kepemimpinan di SDIT As-Salaam belum sesuai dengan teori kepemimpinan. Hal ini didasarkan pada hasil wawancara kepada beberapa guru dan karyawan yang ada di SDIT As-Salaam Bogor, menyatakan bahwa. Mekanisme pengangkatan kepemimpinan diangkat melalui mekanisme yang berdasarkan ide atau usulan pihak yayasan saja, sehingga kepemimpinan itu selalu patuh dan taat atas aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh yayasan. selanjutnya dikatakan oleh beberapa guru dan karyawan SDIT AS-Salaam Bogor bahwa gaya kepemimpinan yang ada di dalam SDIT As-Salaam Bogor terdapat kekurangan improvisasi dalam memberikan motivasi dan menetapkan disiplin kerja kepada bawahan dan karyawannya, seperti : Kepala Sekolah tidak melibatkan guru dan karyawan dalam mengambil keputusan, kurangnya kordinasi antar guru saat pengambilan hak cuti kerja, beberapa guru dan pegawai datang ke sekolah tidak tepat waktu, adanya karyawan yang melakukan pekerjaan lain di jam kerja dan regulasi sekolah tidak dipahami secara baik oleh beberapa anggota sekolah.

Berdasarkan fenomena diatas masih terdapat gaya kepemimpinan yang kurang maksimal sehingga mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan. Untuk itu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan sangat dibutuhkan SDIT As-Salaam Bogor,

karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup sekolah sangat ditentukan oleh kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Oleh sebab itu penelitian ini dilakukan untuk meneliti lebih lanjut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karena dengan adanya disiplin kerja yang baik akan menghasilkan keinginan bagi karyawan untuk bekerja lebih baik, namun tanpa adanya kepemimpinan dan motivasi yang baik maka kinerja karyawan tidak akan maksimal. Jadi adanya kemauan juga harus diiringi motivasi yang baik sehingga akan menghasilkan kinerja karyawan yang berkualitas. Kemudian timbul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian kondisi di atas maka peneliti tertarik untuk mengangkat suatu penelitian sebagai tugas akhir ini dengan judul **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di SDIT AS-Salaam Bogor.**

1.2. Identifikasi Masalah

Kurangnya tingkat profesional karyawan di dunia pendidikan di pengaruhi oleh beberapa faktor dan masalah salah satunya kompetensi, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepemimpinan kepala sekolah (Amin Alhusaini, 2020:2168). Dan ada beberapa permasalahan yang peneliti lihat di lokasi penelitian diantaranya:

1. Kepala Sekolah tidak melibatkan guru dan karyawan dalam mengambil keputusan.
2. Kurangnya kordinasi antar guru saat pengambilan hak cuti kerja.
3. Beberapa guru dan pegawai datang ke sekolah tidak tepat waktu.
4. Adanya karyawan yang melakukan pekerjaan lain di jam kerja.
5. Regulasi sekolah tidak dipahami secara baik oleh beberapa anggota sekolah.

1.3. Pembatasan Masalah

Hasil identifikasi masalah yang ada di SDIT As-Salaam Bogor menunjukkan bahwa permasalahan yang ada cukup banyak. sehingga penulis membatasi masalah agar terperinci dan jelas. Harapannya pemecahan masalah lebih terarah. Oleh sebab itu penulis membatasi penelitian ini hanya pada yang berkaitan terhadap gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di SDIT As-Salaam Bogor.

1.4. Perumusan Masalah

Bedasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja di SDIT As-Salaam Bogor ?
2. Apakah secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja di SDIT As-Salaam Bogor?
3. Apakah secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja di SDIT As-Salaam Bogor?
4. Apakah secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja di SDIT As-Salaam Bogor?

1.5. Tujuan Penelitian

Melihat rumusan masalah di atas maka penelitian ini mempunyai beberapa tujuan, yang dapat dituliskan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di SDIT As-Salaam Bogor.
2. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di SDIT As-Salaam Bogor.
3. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di SDIT As-Salaam Bogor.
4. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja di SDIT As-Salaam Bogor.

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Dapat digunakan sebagai masukan untuk para pembaca yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan di dunia pendidikan.
2. Membantu pengembangan pengetahuan dalam tata kelola manajemen karyawan, serta melengkapi kajian-kajian teori yang telah ada dalam pengelolaan karyawan khususnya di dunia pendidikan.
3. Menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi penulis khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

1.7. Sistematika Penulisan

Guna memahami lebih lanjut laporan ini, maka materi-materi yang tertera pada laporan skripsi ini dikelompokkan menjadi beberapa sub bab dengan sistematika penyampaian sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan itu sendiri.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan teori yang berupa pengertian dan definisi yang di ambil dari kutipan buku yang berkaitan dengan penyusunan laporan skripsi serta beberapa literatur yang berhubungan dengan penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang tempat dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, Teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel dan Teknik analisis data penelitian

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran objek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan yang secara lebih lengkap mengupas berbagai fenomena yang ada dalam penelitian.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi simpulan yang merupakan hasil akhir atas penelitian ini dan juga saran yang berisi masukan untuk pihak objek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Berisi tentang berbagai buku, jurnal, rujukan yang secara sah digunakan dalam menyusun penelitian ini.