

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Masalah latar belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah bidang manajemen umum yang mencakup aspek perencanaan, organisasi, implementasi dan kontrol. Proses ini ada dalam fungsi / bidang produksi, pemasaran, keuangan dan rekrutmen. Karena Sumber Daya Manusia (SDM) dipandang semakin penting untuk pencapaian tujuan bisnis, berbagai pengalaman dan hasil penelitian SDM secara sistematis disatukan dalam apa yang dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia. Istilah manajemen memiliki arti mengumpulkan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya mengelola (mengelola) sumber daya manusia.

Dalam melaksanakan tugasnya, manajemen sumber daya manusia akan mendistribusikan pekerja di berbagai bidang organisasi sesuai dengan kebutuhan mereka. Ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki hubungan dengan bidang manajemen lainnya dalam organisasi untuk mencapai hasil kerja yang efektif. Tentu saja, di bidang lain, pekerja terampil harus dapat mempertahankan atau meningkatkan layanan mereka kepada masyarakat.

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasarannya sangat ditentukan oleh kinerja karyawan. Di banyak organisasi, kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam keberhasilan organisasi. Kualitas pekerjaan karyawan sangat memengaruhi produktivitas dan kinerja organisasi. Tiga faktor

utama mempengaruhi cara individu bekerja. Faktor-faktor ini adalah kemampuan individu untuk bekerja, tingkat usaha dan dukungan organisasi (Silalahi, 2013).

Kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap karyawan sebagai kinerja yang dihasilkan sesuai dengan peran mereka di perusahaan (Rivai dan Sagala, 2013). Karyawan dengan level kinerja tinggi disebut sebagai karyawan produktif, dan sebaliknya, karyawan yang levelnya tidak memenuhi standar dikatakan tidak produktif atau berkinerja buruk (Sutrisno, 2012). Informasi yang sangat lemah tentang kinerja karyawan tidak dapat diperoleh seperti itu, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses evaluasi karyawan (Sutrisno, 2012).

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Tintami et al. (2012), Kunaifi et al. (2013) dan Udayanto, et al. (2015), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dianalisis melalui gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi dan disiplin kerja. Hasil penelitian ini didukung oleh peneliti lain seperti Pudjiastuti dan Sriwidodo (2011), Setiawan (2013), Fazri (2014), Sutarmaningtyas dan lainnya (2014), Tambingon et al (2014), Adinata (2015)), Apriyanto dan Satrio (2014). 2015), Khaliq dan Marnis (2015), Nizar dan Suparman (2015), Wollah dan Soegoto (2015), Azwar dan Winarningsih (2016) dan Purnamasari et al (2016).

Dalam penelitian Tintami et al (2012), Kunaifi et al (2013), Adinata (2015), Apriyanto dan Satrio (2015), Nizar dan Suparman (2015) dan Purnamasari et al (2016) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil ini berbeda dari orang-orang dari Tambingon et al

(2014) dan Wollah dan Soegoto (2015), yang berpendapat bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh pada kinerja karyawan.

Dalam penelitian oleh Kunaifi et al (2013), Udayanto et al (2015) dan Azwar dan Winarningsih (2016) menunjukkan bahwa komunikasi mempengaruhi kinerja karyawan. Di sisi lain, hasil penelitian oleh Tambingon et al (2014) menunjukkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh pada kinerja karyawan.

Hasil penelitian Tintami et al (2012), Fazri (2014) dan Sutarmaningtyas et al (2014) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mempengaruhi disiplin kerja. Hasil penelitian Udayanto et al (2015) menunjukkan bahwa komunikasi memengaruhi disiplin kerja.

Dalam studi oleh Tintami et al (2012), Kunaifi et al (2013), Khaliq dan Marnis (2015), Udayanto et al (2015) dan Azwar dan Winarningsih (2016) menunjukkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan. . Sedangkan penelitian oleh Pudjiastuti dan Sriwidodo (2011) dan Setiawan (2013) menunjukkan bahwa disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Beberapa studi ini dapat diringkas dalam tabel di bawah ini:

Tabel 1.1
Research Gap Dengan Kinerja SDM Sebagai Variabel Terikat

Variabel Bebas	Berpengaruh	Tidak Berpengaruh
Gaya Kepemimpinan Transformasional	Tintami, dkk (2012) Kunaifi, dkk (2013) Adinata (2015) Apriyanto dan Satrio (2015) Nizar dan Suparman (2015) Purnamasari, dkk (2016)	Tambingon, dkk (2014) Wollah dan Soegoto (2015)
Kualitas Komunikasi	Kunaifi, dkk (2013) Udayanto, dkk (2015) Azwar dan Winarningsih (2016)	Tambingon, dkk (2014)
Disiplin	Tintami, dkk (2012) Kunaifi, dkk (2013) Khaliq dan Marnis (2015) Udayanto, dkk (2015) Azwar dan Winarningsih (2016)	Pudjiastuti dan Sriwidodo (2011) Setiawan (2013)

Sumber : Ringkasan Penelitian Terdahulu

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi dan disiplin kerja pada hasil kinerja karyawan berbeda (kesenjangan penelitian). Di satu sisi, gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi dan disiplin kerja berdampak pada kinerja karyawan. Di sisi lain, gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi dan disiplin kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengulangi penelitian karena perbedaan (defisit penelitian).

Objek penelitian ini adalah MTSN, Jl. Islamic Center, Bugangin, SMPN 1, Jl. Tahap Baru 5, SMPN 2, Jl. Soekarno-Hatta No. 187 dan SMPN 3, Jalan Putat, Kelurahan Sukodono, Kabupaten Kendal. Ilustrasi tujuan penelitian ini adalah

SMP Negeri 1 Kendal, Jalan Tahap 5 Baru, Kecamatan Kendal, Kabupaten Kendal. SMP Kendal 1 adalah salah satu sekolah menengah favorit Kabupaten Kendal. Sekolah ini adalah salah satu dari tiga Sekolah Menengah Sarjana Kabupaten Kendal yang telah menerima Status Pengemudi Standar Nasional dengan SMP N 2 dan 3 Kendal.

Karyawan SMP Negeri 1 Kendal, yang terdiri dari guru dan karyawan, harus dapat menunjukkan kinerja maksimal sesuai dengan peraturan yang berlaku. Namun, tidak semua karyawan dapat menunjukkan kinerja maksimal karena beberapa karyawan tidak mengikuti aturan yang ditetapkan, seperti tiba terlambat karena upacara, tidak berada di tempat kerja setelah istirahat makan siang atau terlambat karena berbagai alasan.

Berdasarkan data, beberapa karyawan yang berolahraga disiplin dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut:

Tabel 1.2
Absensi Pegawai SMP N 1 Kabupaten
Kendal
Tahun 2016

Bulan	Jumlah	(%)
Januari	5	8,33
Februari	6	10,00
Maret	8	13,33
April	10	16,67
Mei	12	20,00
Juni	14	23,33
Juli	11	18,33
Agustus	9	15,00
September	4	6,67
Oktober	5	8,33
November	6	10,00
Desember	6	10,00
Rata-Rata	8	13,33

Sumber : TU SMP N 1, Kendal, 2017

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa jumlah rata-rata karyawan yang absen adalah 8, atau 13,33%. Secara umum, karyawan tidak hadir di area tertentu di mana jumlah karyawan relatif besar, karena sebagian besar pekerjaan dapat didelegasikan kepada kolega yang telah menyelesaikan pekerjaan mereka. Sementara di daerah di mana jumlah karyawan relatif kecil, karyawan yang terkena dampak jarang terlambat dan selalu datang bekerja karena jumlah pekerjaan yang perlu diselesaikan dan dipertanggungjawabkan. Memang, setiap bulan, selalu ada lebih dari 5% peserta, yang menunjukkan bahwa jumlah peserta tinggi di SMPN 1 Kendal. Dengan demikian, guru SMP Kendal 1 masih tahu disiplin.

Di SMP, Negeri 1, Kendal menggunakan sistem evaluasi kinerja yang mirip dengan lembaga pemerintah lainnya, seperti keberadaan sistem manual (pagi dan kembali) dan definisi tujuan kerja bagi karyawan. (SKP). Berdasarkan Target Kerja (SKP) Kantor Mahasiswa Sarjana Kendal 1, penilaian muncul dalam tabel berikut:

Tabel 1.3
Penilaian Kinerja Pegawai Melalui
Sasaran Kerja Pegawai (SKP) SMPN 1 Kendal
Tahun 2016

No.	Jenis Pekerjaan	Capaian (%)
1	Melaksanakan program pembelajaran	89,33
2	Melaksanakan penunjang tugas guru	89,00
3	Membuat laporan kegiatan hasil belajar siswa	92,00
4	Memberi jam extra pelajaran	95,00
5	Melaksanakan piket kelas	87,56
6	Menelaah soal untuk ujian	75,89
7	Melaksanakan tugas kedinasan	100,00
8	Menata dokumen sesuai prosedur	72,39
9	Mengolah dan menyajikan dokumen	75,12
10	Membuat laporan barang persediaan tiap semester	97,58

Sumber : Bagian Kepegawaian, SMPN 1 Kendal

Atas dasar fenomena ini dan deskripsi tabel di atas mengenai gaya kepemimpinan transformasional dan model komunikasi, masalah penelitian ini adalah: "Bagaimana peran disiplin ilmu berkontribusi untuk menemukan solusi terhadap kesenjangan yang ada antara gaya kepemimpinan transformasional dan kualitas komunikasi dengan kinerja sumber daya manusia "

1.2. Perumusan masalah

Berdasarkan konteks di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan transformasional mempengaruhi disiplin kerja?
2. Bagaimana kualitas komunikasi mempengaruhi disiplin kerja?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja mempengaruhi kinerja sumber daya manusia?
4. Bagaimana gaya kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja sumber daya manusia?
5. Bagaimana kualitas komunikasi mempengaruhi kinerja sumber daya manusia?

1.3. Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap disiplin kerja.

2. Menganalisis pengaruh kualitas komunikasi terhadap disiplin kerja.
3. Menganalisis efek disiplin kerja terhadap kinerja sumber daya manusia.
4. Menganalisis efek gaya kepemimpinan transformasional pada kinerja sumber daya manusia.
5. Menganalisis pengaruh kualitas komunikasi terhadap kinerja sumber daya manusia.

1.4. Manfaat penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk peneliti

Penelitian ini dimaksudkan untuk mempraktikkan pengetahuan yang diperoleh dan memperluas cakrawala pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Untuk akademisi

Penelitian ini harus dapat menambahkan informasi dan membaca referensi tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja gaya kepemimpinan transformasional, kualitas komunikasi dan disiplin kerja.

3. Untuk SMPN di Kabupaten Kendal

- a. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber informasi tentang kinerja karyawan.
- b. Hasil penelitian memberikan kontribusi yang bermanfaat, terutama dalam hal gaya kepemimpinan transformasional dan kualitas

komunikasi, sehingga mereka dapat mempengaruhi disiplin dan kinerja karyawan.