

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Teknologi di zaman ini semakin berkembang diikuti oleh kemajuan masyarakat dalam mencapai teknologi tersebut, sehingga hal tersebut menjadi sebuah tantangan bagi sumber daya manusia kita untuk mengembangkan kemampuan beserta pola pikirnya, selain itu kita dihadapkan akan kebutuhan lapangan pekerjaan di tengah era globalisasi ini. Tersedianya banyak lapangan pekerjaan disebabkan oleh beberapa penyebab yaitu angka penduduk semakin meningkat, kualitas SDM dan juga pertumbuhan dari teknologi. Kesempatan bekerja dapat dipengaruhi oleh kualitas SDM itu sendiri lalu era globalisasi yang saat ini membuat banyak batasan antar negara hampir tidak ada lagi. Oleh karena itu, demi terciptanya peningkatan kesempatan kerja, para calon tenaga kerja wajib untuk mempunyai ilmu pengetahuan dan skill yang tinggi sehingga mampu bersaing dalam tahap memasuki lapangan kerja.

Setiap individu memiliki peran dalam setiap organisasinya dan juga bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi, untuk mendukung tercapainya tujuan dan peran dalam organisasi maka memerlukan adanya peran manajemen di dalam organisasi tersebut, maka peran manajemen penting bagi keberlangsungan organisasi hingga mencapai tujuan. Dapat diartikan manajemen ialah ilmu dan seni yang berproses dalam suatu usaha, rencana, organisasi, pengarahan, koordinasi, serta pengendalian kegiatan penggunaan SDM serta benda alam pada satu organisasi supaya tergapainya tujuan yang efisien dan efektif. (Wiryoputro, 2008)

Manajemen SDM adalah menentukan serta melaksanakan kegiatan, kebijakan, dan tatanan untuk memperoleh ketenagakerjaan untuk mengembangkan serta meningkatkan keefektifan organisasi yang dapat dipertanggungjawabkan.

Pendidikan didefinisikan sebagai usaha berkegiatan dalam bentuk bimbingan pengajaran atau latihan yang dilakukan pada sekolah ataupun diluar sekolah untuk mempersiapkan diri dalam menghadapi peranan sebagai masyarakat

yang dapat dilakukan pada kemudian hari. Pendidikan juga memiliki tujuan untuk mengoptimalkan kemampuan individu untuk dapat menjalankan hidup dengan benar dan tepat.

Manajemen SDM memiliki peranan penting untuk mendapatkan kinerja yang maksimal dari para tenaga kerja yang memiliki keahlian dan keterampilan, selain itu manajemen SDM juga melakukan kegiatan lainnya seperti membuat tatanan perilaku kondusif dari karyawan. Karena adanya persaingan maka perusahaan diminta mempertimbangkan kondisi lingkungan yang berubah – ubah sehingga harus beradaptasi. Masalah sumber daya manusia perusahaan perlu menjadi perhatian, karena secanggih apapun teknologi perusahaan, sebesar apapun modal perusahaan, pada akhirnya karyawan perusahaan yang akan mengoperasikannya. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan perusahaan tidak mungkin tercapai tanpa dukungan karyawan yang berkualitas dalam melaksanakan tugasnya. Kontribusi karyawan terhadap perusahaan akan menentukan maju atau mundurnya perusahaan.

Motivasi ialah pikiran memberikan dorongan untuk membuat semangat kerja seseorang, sehingga dapat bekerja sama dengan efektif, serta memadukan dengan berbagai upaya motivasinya supaya merasa puas. (Astuti & Sudharma, 2013)

Motivasi kerja memiliki dua dimensi untuk mengukur motivasi kerja guru, yaitu motivasi internal dan eksternal. Motivasi internal mencakup dorongan bekerja, perkembangan karir, meraih pengakuan, tanggung jawab atas pekerjaan, minat berprestasi. Sedangkan motivasi eksternal mencakup hubungan interpersonal, gaji, pengawasan, kondisi lingkungan kerja. Motivasi kerja tidak hanya diwujudkan sebagai manfaat ekonomi, tetapi juga biasanya diwujudkan sebagai kebutuhan psikologis untuk bekerja lebih aktif. (Hayati et al., 2020)

Motivasi kerja juga dapat terlihat dari SDM itu sendiri apakah efektif atau tidak sebagai tenaga kerja. Banyak penyebab yang dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja, diantaranya adalah faktor kepemimpinan, kepercayaan, promosi, *self* efikasi, efektivitas kerja, komunikasi, budaya organisasi dan kerja sama tim. Dari delapan faktor tersebut, peneliti memilih budaya yang dilakukan organisasi dan kepemimpinan situasional karena kedua faktor tersebut peneliti ingin meneliti

apakah budaya organisasi dan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan.

Keadaan fisik serta non fisik di sekitar tempat kerja yang mampu memunculkan kesan yang baik, tenang dan nyaman yang dimaksud dari lingkungan kerja. Pimpinan perusahaan harus menciptakan suasana yang dapat memunculkan semacam kasih sayang guna meraih tujuan perusahaan. Keadaan yang nyaman akan memberikan sikap karyawan yang baik, sehingga memberikan kinerja karyawan serta hubungan interpersonal yang baik. (Nugroho et al., 2013)

Untuk mendukung efektivitas dan efisiensi dari sebuah organisasi kepemimpinan dapat memberikan motivasi kepada karyawan guna meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut. Kepemimpinan mengarahkan dan memotivasi karyawan supaya dapat menaikkan kepuasan dan menghasilkan produktivitas mereka. Kepemimpinan merangsang orang-orang di organisasi untuk berkinerja tinggi. Memotivasi dan berkomunikasi dengan pekerja, baik secara perorangan atau secara kelompok adalah tugas dari seorang pemimpin.

Kepemimpinan memiliki peran untuk memimpin bawahannya supaya dapat mencapai tujuan tanpa rasa terpaksa. Seorang pemimpin juga harus dapat mempengaruhi bawahannya supaya dapat melakukan sesuatu sesuai yang diinginkan dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam menjalankan suatu pekerjaan, peran pimpinan dinilai sangat penting. Kepemimpinan situasional adalah salah satu jenis kepemimpinan yang diterapkan serta diciptakan oleh Hersey dan Blanchard. Kesediaan mengacu pada kesadaran, komitmen serta motivasi bawahan untuk menyelesaikan pekerjaan. Sekolah Global Jaya sebagai sekolah yang mengadopsi sistem pendidikan tersebut, telah mengakomodasi para siswanya secara menyeluruh dalam setiap proses belajar dan mengajar. Misalnya infratraktur gedung yang tersedia secara optimal, mulai dari area bermain outdoor, kolam renang, laboratorium, ruang kelas yang interaktif, serta gimnasium multiguna.

Global Jaya terdiri dari berbagai tingkatan pendidikan, berawal dari TK sampai SMA. Hal yang berbeda dari Sekolah Global Jaya dengan sekolah lain yaitu masa SMA yang hanya dilakukan dalam kurung waktu dua tahun.

Selama lebih 23 tahun, Global Jaya School telah membedakan dirinya sebagai Sekolah yang telah diakui IB di wilayah Indonesia dan Asia Tenggara.

Terdapat sebanyak 208 *staff*, guru dan outsourcing yang berdedikasi, profesional, dan telah dikualifikasi yang siap memberikan pelayanan pendidikan kepada 900 murid yang berasal dari 20 kebangsaan berbeda. Sekolah Global Jaya juga memiliki lokasi strategis di kawasan Bintaro Jaya.

Berdasarkan hasil observasi oleh peneliti melalui wawancara dengan salah satu staff yang berada pada bagian administrasi, bahwa keberhasilan dan kemajuan kinerja karyawan dari Sekolah Global Jaya itu sendiri di dorong oleh motivasi kerja, lingkungan kerja serta gaya kepemimpinan yang baik. Namun, seiring berjalannya waktu menurut staff admin yang di wawancara oleh peneliti mengatakan bahwa para staff kurang mendapatkan motivasi dari pimpinannya dan juga lingkungan yang berada pada Sekolah Global Jaya terdapat adanya *gap* antar karyawan sehingga tidak memacu dan tidak berpengaruh terhadap pekerjaan. Kepemimpinan dari Sekolah Global Jaya itu sendiri mengacu pada kurangnya inisiatif dari staff yang melaksanakan tugasnya harus menunggu perintah dari pimpinannya.

Berdasarkan informasi di atas Sekolah global Jaya adalah sekolah Internasional terbaik ke-3 di daerah Tangerang Selatan, oleh karena itu penelitian ini didasarkan pada informasi-informasi yang terkemuka. Sehingga ini menjadi alasan bagi peneliti untuk meneliti pentingnya untuk mempertahankan keadaan baik sekolah ataupun meningkatkan kembali kinerja para karyawan melalui pemimpin sekolah dan juga meningkatkan kinerja para karyawan Sekolah Global Jaya melalui lingkungan bekerja pada Sekolah Global Jaya

1.2 Rumusan Masalah

Dilihat pada latar belakang yang sudah dijelaskan, peneliti memberikan beberapa poin rumusan masalah yaitu sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Global Jaya?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Global Jaya?

3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Global Jaya?
4. Apakah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja, bersama-sama secara langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Global Jaya?

1.3 Tujuan penelitian

Terdapat beberapa tujuan pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Untuk mengetahui dan menganalisa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan pada Sekolah Internasional Global Jaya
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Internasional Global Jaya
3. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Internasional Global Jaya
4. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Internasional Global Jaya

1.4 Manfaat Penelitian

Dari penelitian ada dua manfaat yaitu dari aspek teoritis serta praktis masing-masing manfaat dapat dilihat sebagai berikut:

1.4.1 Teoritis

Diharapkan penelitian ini mampu memberikan sebuah hasil serta memberikan tambahan rujukan untuk rekan-rekan dalam menambah wawasan dan

pengetahuan yang lebih serta yang ingin mempelajari lebih dalam mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, khususnya bagi mahasiswa Fakultas Humaniora dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Jaya.

1.4.2 Praktis

Diharapkan penelitian ini mampu dapat menghasilkan saran sebagai masukan untuk jajaran petinggi Sekolah Global Jaya, yang bermaksud untuk meningkatkan dan mempertegas gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja di Sekolah Global Jaya.

Kegiatan penelitian ini memiliki beberapa manfaat yang akan diperoleh baik dari peneliti itu sendiri maupun pihak yang diteliti, antara lain:

1. Bagi Penulis

- a) Merupakan tempat untuk mengasah dan memperdalam ilmu pengetahuan yang telah didapat selama melaksanakan perkuliahan.

2. Bagi Universitas

- a) Dari penelitian ini juga di harapkan dapat memberikan kontribusi untuk penambahan ilmu pengetahuan dikhususkan untuk manajemen SDM dan dapat menjadikan referensi bagi mahasiswa yang lainnya

3. Bagi Pihak Lain

- a) Dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan bahan sebagai panduan bagi peneliti lain untuk meneliti hal di bidang yang sama.