



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang berfokus pada penanganan berbagai persoalan yang berkaitan dengan karyawan, pegawai, buruh, manajer, serta tenaga kerja lainnya, guna mendukung kelancaran aktivitas organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, seorang pemimpin perlu memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang sesuai, ditempatkan pada posisi yang tepat, di waktu yang tepat, dan memiliki kompetensi untuk menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien demi membantu pencapaian tujuan organisasi secara menyeluruh.

Menurut (Samsuni, 2017), sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Berhasil atau tidaknya tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya, manusia selalu berperan aktif dan selalu dominan dalam setiap aktifitas organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, sekaligus penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam suatu organisasi yang berperan penting dalam menentukan keberhasilan operasional dan pencapaian tujuan perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik tidak hanya mencakup perekrutan tenaga kerja yang sesuai, tetapi juga meliputi pengembangan, pelatihan, motivasi, dan pemberian penghargaan yang tepat. Dalam konteks ini, kualitas manajemen sumber daya manusia sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan cerminan dari seberapa efektif dan efisien seseorang menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Ketika aspek-aspek pengelolaan SDM



seperti kepemimpinan, pelatihan, lingkungan kerja, serta sistem penilaian dan penghargaan dijalankan dengan optimal, maka akan berkontribusi positif terhadap peningkatan produktivitas, loyalitas, dan semangat kerja karyawan.

Menurut (Triastuti, 2018 dalam penelitian Fauzi, 2022) mengatakan capaian kinerja pada karyawan juga dapat dimanfaatkan menjadi benih evaluasi perusahaan untuk mengelaborasi sumber daya manusia. Faktor esensial yang bisa mempengaruhi kesuksesan atau keberhasilan suatu organisasi yaitu kinerja karyawan/pegawai, beranjak maju atau semakin berkualitas atau baik kinerja pegawainya maka tujuan organisasi semakin ringan diraih, demikian juga sebaliknya jika kinerja karyawan turun atau tidak berkembang maka sulit untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Tingginya kualitas kinerja akan berdampak langsung pada produktivitas, efisiensi, dan pencapaian tujuan organisasi. Menurut (Shobirin, 2022) dalam penelitiannya mengatakan kinerja karyawan dapat diartikan sebagai suatu hasil kerja seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang berdasar keahlian, pengalaman, keseriusan, dan waktu. Kinerja karyawan berperan krusial terhadap tercapainya tujuan dari organisasi. Organisasi dengan tingkat kinerja karyawan yang tinggi, umumnya memiliki keunggulan kompetitif yang mampu mendorong organisasi dalam menghadapi ketatnya persaingan. Kinerja karyawan menjadi pusat perhatian bagi organisasi karena berkaitan dengan efektifitas dan efisiensi pemanfaatan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan dari seorang pemimpin ketika menggerakkan organisasinya. Anggota organisasi perlu diberikan arahan



agar saling berkolaborasi ketika melakukan pekerjaan di dalam kelompok kerja. Kebutuhan terkait kehadiran seorang pemimpin semakin penting ketika timbul tuntutan tuntutan baru dampak dari perkembangan zaman. Sebagai pemimpin perlu memiliki kapasitas menentukan arah gerak yang akan membawa organisasi ke suatu pembaruan dan dapat mengartikan arah tersebut pada kenyataan. Pemimpin menjadi salah satu penentu keberhasilan sebuah organisasi. Kecakapan kepemimpinan yang tidak memadai menjadi faktor utama yang menyebabkan organisasi gagal (Yukl, 2010 dalam penelitian Shobirin, 2022).

Kepemimpinan memegang peranan penting dalam mengarahkan, membimbing, dan memotivasi karyawan. Pemimpin yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif, membangun komunikasi yang efektif, dan memberikan dukungan yang dibutuhkan akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih maksimal. Sebaliknya, kepemimpinan yang kurang efektif dapat menghambat semangat kerja dan menurunkan performa individu maupun tim.

Kepemimpinan tidak hanya berfungsi sebagai pengendali arah organisasi, tetapi juga sebagai perekat yang menyatukan visi, nilai, dan semangat kerja. Menurut (Hidayat, 2012 dalam penelitian Wandu, 2022) kepemimpinan adalah kemampuan untuk menggerakkan, memengaruhi, memotivasi, mengajak, mengarahkan, menasehati, membina, membimbing, melatih, menyuruh, memerintah, melarang dan bahkan menghukum seluruh sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan secara efektif dan efisien. Pengertian ini menunjukkan bahwa “dalam kepemimpinan terdapat tiga unsur yaitu pemimpin (*leader*), anggota (*followers*), dan situasi (*situation*).

Di Fakultas Bisnis, Bahasa dan Pendidikan, peran kepemimpinan menjadi sangat krusial, terlebih setelah terjadinya penggabungan antara dua fakultas sebelumnya, yaitu Fakultas Bisnis dan Bahasa (FBB) dan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP). Proses merger



ini membawa perubahan besar dalam struktur organisasi, sistem kerja, serta budaya kerja yang berkembang di masing-masing unit. Dalam kondisi seperti ini, kepemimpinan memiliki tanggung jawab yang lebih berat untuk menyatukan perbedaan, mengarahkan perubahan, serta menjaga stabilitas dan produktivitas seluruh karyawan.

Namun demikian, dalam proses penggabungan tersebut, tidak jarang ditemukan sejumlah hambatan yang menghambat efektivitas kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Perbedaan karakteristik organisasi antara FBB dan FKIP menimbulkan tantangan tersendiri, seperti munculnya resistensi terhadap perubahan, kurangnya kejelasan pembagian tugas, komunikasi yang tidak sinkron, serta terjadinya kebingungan dalam pelaksanaan kebijakan baru. Situasi ini berpotensi menurunkan semangat kerja karyawan, memunculkan konflik internal, dan berdampak negatif terhadap pencapaian target-target institusi. Beberapa unit kerja menunjukkan penurunan produktivitas, rendahnya inisiatif individu, serta ketidakpastian dalam pelaksanaan tugas.

Hal ini sering kali bukan disebabkan oleh ketidakmampuan teknis karyawan, melainkan karena lemahnya kepemimpinan dalam mengelola proses transisi dan membangun kepercayaan. Di sisi lain, unit kerja yang dipimpin oleh sosok yang komunikatif, partisipatif, dan visioner justru menunjukkan kinerja yang lebih stabil dan mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan. Dalam penelitian (Ilham, 2022) mengatakan dalam melakukan suatu pekerjaan setiap karyawan membutuhkan motivasi yang ada pada dirinya agar timbul suatu semangat atau kegairahan dalam bekerja. Peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan di Fakultas Bisnis, Bahasa dan Pendidikan menjadi isu penting untuk diteliti. Pemahaman yang mendalam tentang bagaimana pemimpin membentuk motivasi kerja, menyelesaikan konflik, serta membangun budaya kerja kolaboratif sangat dibutuhkan untuk



mendukung kesuksesan transformasi organisasi pascamerger.

Dari uraian diatas, hal-hal tersebut yang melatar belakangi penulis untuk membahas mengenai. **“Peran kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Fakultas Bisnis, Bahasa dan Pendidikan di Universitas Pesantren Tinggi Darul Ulum Jombang”**



1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat dijelaskan bahwa keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh pemimpinnya. Oleh karena itu yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini:

1. Bagaimana peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan di Fakultas Bisnis, Bahasa dan Pendidikan ?
2. Apa yang menjadi hambatan pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan di Fakultas Bisnis, Bahasa dan Pendidikan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui Peran Pemimpin dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Fakultras Bisnis, Bahasa dan Pendidikan.

1. Untuk mengetahui peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan di Fakultas Bisnis, Bahasa dan Pendidikan.
2. Untuk mengetahui hambatan apa saja yang dialami oleh Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Fakultas Bisnis, Bahasa dan Pendidikan.

1.4 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan sumbangsih terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dibidang sumber daya manusia khususnya peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai.



b. Manfaat Peraktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan atau bahan informasi bagi peneliti selanjutnya ataupun mahasiswa lain yang berminat mendalami studi tentang peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

1.5 Sistematika Pembahasan

BAB I : Pendahuluan, menggambarkan konteks penelitian, merumuskan permasalahan, menetapkan tujuan penelitian, menjelaskan manfaat penelitian, dan memberikan gambaran sistematika pembahasan.

BAB II : Landasan Teori, merinci penelitian-penelitian sebelumnya, memberikan tinjauan teoritis yang relevan dengan konsep-konsep yang menjadi dasar penelitian, serta menguraikan kerangka pemikiran yang menjadi landasan bagi penelitian ini.

BAB III : Metode Penelitian, menjelaskan metode penelitian, ruang lingkup penelitian, pemilihan lokasi, populasi, sampel, dan teknik pengambilansampel, variabel dan indikator, kerangka konseptual serta hipotesis, strategi pengumpulan data, pengukuran dan skala, strategi analisis data, dan pengujian hipotesis.

BAB IV : Bagian ini merupakan bagian utama artikel hasil penelitian dan biasanya merupakan bagian terpanjang dari suatu artikel Tabel dan grafik harus diberi komentar atau dibahas. Untuk penelitian kualitatif, bagian hasil membuat bagian-bagian rinci dalam bentuk sub topik yang berkaitan langsung dengan fokus penelitian dan kategori-kategori.

BAB V : Bab ini membahas hasil penelitian dan menyajikan kesimpulan singkat dari diskusi. Ini juga menjelaskan kelemahan dan rekomendasi untuk peneliti berikutnya.



Hak Cipta Milik Unipdu Jombang

@www.unipdu.ac.id