

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan ilmu atau seni yang mengatur unsur manusia (cipta, rasa, dan karsa) sebagai aset suatu organisasi demi terwujudnya tujuan organisasi dengan cara memperoleh, mengembangkan dan memelihara tenaga kerja secara efektif dan efisien. MSDM ialah suatu rangkaian kegiatan atau sistem manajemen, meliputi: pengadaan dan pengelolaan sumber daya manusia yang mampu memberikan suatu kontribusi yang baik untuk mendapatkan kerjasama secara efektif guna mencapai tujuan balik secara individu atau organisasi (Bukit, *et al* 2017).

MSDM dengan paradigma baru harus mampu mengantisipasi berbagai perkembangan yang sedang dan akan terjadi, kemudian melakukan berbagai tindakan untuk menjawab tantangan tersebut, yang pada akhirnya dapat menciptakan keunggulan kompetitif yang tidak dimiliki oleh organisasi. Guna mencapai Sumber Daya Manusia yang baik dengan memperoleh, mengembangkan, dan memelihara tenaga kerja secara efisien dan efektif. MSDM berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan melakukan perencanaan, penerapan, perekrutan, dan pelatihan dengan harapan karyawan mampu meningkatkan kinerja karyawan (Ratnasari *et al*, 2021).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang baik melalui proses kerja atau tindakan yang dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dalam bentuk kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan (Harras *et al*, 2020:13). Kinerja karyawan yang tinggi dapat dicapai jika setiap elemen dalam organisasi terintegrasi dengan baik dan mampu menjalankan perannya. Pada Kinerja Karyawan penilaian berdasarkan pada perspektif karyawan itu sendiri, berupa hasil yang dicapai atas tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Kinerja karyawan berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan, karena jika memiliki pimpinan yang baik pada umumnya akan mampu memberikan performa kinerja karyawan yang

baik dengan membimbing agar mampu menyelesaikan setiap tugas yang diberikan (Mangundap *et al*, 2022).

Kepemimpinan merupakan penggambaran pada keseluruhan cara seseorang memimpin, baik sikap maupun sifat, baik lahir maupun batin, dan bahkan menggambarkan bagaimana pengaruhnya kepada lingkungan. Dan gaya kepemimpinan sangat penting dalam perusahaan karena pemimpinlah yang menentukan bagaimana strategi yang akan digunakan guna tercapainya tujuan perusahaan, serta sebagai pemimpin harus mampu dalam mengarahkan atau menggerakkan seluruh karyawannya. Gaya kepemimpinan akan sangat berpengaruh terhadap pengembangan karyawan, pimpinan yang tertutup dan menyimpan informasi tentang perusahaan pada karyawan akan mempengaruhi pada pengembangan karyawan yang tidak terbuka, tidak transparan dan menjadikan terhambatnya sistem pengembangan karyawan.

Pengembangan Karyawan atau Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu kegiatan yang mencakup seluruh perkembangan, seperti: pelatihan karyawan, pengembangan karir karyawan, peningkatan kinerja manajemen ataupun karyawan, pembinaan, pendampingan, perencanaan, pengetahuan, pemberian *reward*, dan pengembangan organisasi. Pengembangan Karyawan atau Pengembangan SDM berfokuskan pada mempersiapkan karyawan ke masa depan dan alasan di balik Pengembangan SDM dilandasi akan suatu kebutuhan, seperti: kebutuhan akan kesejahteraan, kebutuhan akan kemajuan, kebutuhan akan eksistensi, dan kebutuhan akan prestasi. Pengembangan karyawan akan sangat berpengaruh terhadap *reward*, karena pengembangan karyawan yang baik akan memerlukan apresiasi dari perusahaan seperti memberikan *reward* yang akan berguna untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Seperti pada Pengadilan Jakarta Timur, menyelenggarakan sebuah program Pengembangan atau Pelatihan sebagai suatu syarat kepada ASN atau PNS yang belum dilakukan pengangkatan jabatan, dan program tersebut adalah Studi Lapangan (STULA) Pelatihan Kepemimpinan Pengawas melalui *daring (online)*. Kegiatan dilakukan yang bertujuan untuk sebagai pemaparan inovasi-inovasi pelayanan yang ada di Pengadilan Negeri Jakarta Timur, seperti inovasi: Ruang Konsultasi dan Evaluasi PTSP dimana ruangan tersebut digunakan untuk

mengevaluasi kinerja para petugas PTSP maupun ruangan untuk konsultasi guna pencari keadilan, serta kegiatan ini menjadikan para karyawan untuk memberikan masukan maupun ide yang akan diimplementasikan di Satuan Kerja masing-masing karyawan. <http://pn-jakartatimur.go.id/>.

Reward ataupun kompensasi merupakan sebuah bentuk penghargaan yang wajib diberikan perusahaan oleh para karyawannya sebagai tanda jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Tannady, 2017). Dan dengan adanya *reward* ataupun kompensasi akan bertujuan: memberi ikatan kerja sama antara pimpinan dengan karyawan, kepuasan kerja, pengadaan efektif yang dilakukan karyawan akan membuat kualitas perusahaan meningkat, motivasi bagi para karyawan, stabilitas karyawan, disiplin, pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan agar konsentrasi karyawan tidak berpengaruh pada pekerjaannya dan pengaruh pemerintah seperti : jika perusahaan mengikuti aturan undang-undang perburuhan maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karyawan, dan Reward terhadap Kinerja Karyawan pada Pegawai Negeri Sipil di Pengadilan Negeri Jakarta Timur”**. Dalam penelitian ini, peneliti berharap atas penelitian tersebut dapat memberikan manfaat kepada semua orang, membuat pemahaman baru mengenai ruang lingkup, msdm, dan menambah ilmu pengetahuan dalam bidang ini.

1.2. Rumusan Masalah

Dibawah ini merupakan rumusan masalah berdasarkan pokok penelitian:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pengadilan Negeri Jakarta Timur.
2. Apakah pengembangan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pengadilan Negeri Jakarta Timur.
3. Apakah *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pengadilan Negeri Jakarta Timur.

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pengadilan Negeri Jakarta Timur.
2. Untuk mengetahui apakah pengembangan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pengadilan Negeri Jakarta Timur.
3. Untuk mengetahui apakah *reward* berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan Pengadilan Negeri Jakarta Timur.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang didapatkan dalam penelitian ini diantaranya:

1. Manfaat Teoritis

Peneliti berharap dengan adanya penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat serta kegunaan bagi peneliti sendiri maupun bagi semua yang membacanya. Dan sebagai bahan refrensi untuk penelitian di bidang msdm, khususnya kepada dari gaya kepemimpinan, pengembangan karyawan, dan *reward* terhadap kinerja karyawan. Serta peneliti berharap hasil peneitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan diskusi atau wawancara ilmiah serta dapat digunakan sebagai dasar penelitian selanjutnya dengan topik yang sama.

2. Manfaat Praktis

2.1. Bagi Penulis

Diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia. Khususnya mengenai bagaimana dari gaya kepemimpinan, pengembangan karyawan, dan *reward* terhadap kinerja karyawan.

2.2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan gaya kepemimpinan, mengadakan program pengembangan karyawan, serta memberikan *reward* yang nantinya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2.3. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi referensi bagi para pembaca dan menjadikannya informasi yang nantinya akan bermanfaat untuk para pembaca yang akan melakukan penelitian pada topik yang sama.