**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang Masalah**

 Setiap perusahaan dalam melakukan aktivitasnya pasti memiliki tujuan yang hendak dicapai, untuk mencapai atau mewujudkan tujuan tersebut setiap perusahaan harus pandai dalam memilih strategi, terutama menentukan perencanaan sumber daya manusia yang pada intinya terfokus pada langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen. Perusahaan atau instansi seringkali hanya terfokus memperhatikan pada aspek teknologi dan ekonomi, sehingga aspek sumber daya manusia kurang diperhatikan. Persaingan yang semakin ketat menuntut setiap organisasi untuk senantiasa mawas diri dan atau berbenah diri dengan berbagai strategi untuk mencapai suatu tujuan.

 Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kualitas perusahaan. Kinerja seorang karyawan menjadi salah satu aset penting yang sangat dibutuhkan dalam mendukung serta membantu mencapai tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Maka dari itu setiap perusahaan selalu mengawasi kinerja karyawannya agar terus meningkatkan kinerja mereka dengan lebih baik. Kinerja karyawan yang efektif dan efisien sangat dibutuhkan oleh suatu perusahaan karna dengan begitu akan memajukan suatu perusahaan (Jufrizen & Hadi, 2021). Setiawan& Pratama (2019) mengemukakan bahwa kinerja karyawan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Dalam perusahaan, karyawan merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting. Karyawan berfungsi sebagai pelaksana dalam mencapai tujuan perusahaan, bahkan fasilitas kerja yang berupa mesin-mesin atau peralatan canggih pun memerlukan tenaga kerja sebagai operatornya.

 Kedisiplinan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Rialmi (2020), adanya tingkat disiplin kerja yang baik mencerminkan kredibilitas karyawan mencapai suatu hasil kerja yang optimal untuk kesuksesan perusahaan. Kedisiplinan karyawan harus terprogram dan berwujud sebagai tanggung jawab terhadap pekerjaannya dan tidak terlalu bersikap hati-hati tanpa rasa takut terhadap kesalahan yang mungkin berwujud sanksi dari atasannya. Dengan demikian kedisiplinan yang ditanamkan pimpinan pada karyawan harus menumbuhkan tanggung jawab terhadap pekerjaanya karena menyadari kewajiban dan mengutamakan hasil kerja dengan baik dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Sinambela *et al* (2019) mengemukakan bahwa tingkat kedisiplinan yang rendah akan berakibat pada ekonomi biaya tinggi yaitu terciptanya praktek kerja yang tidak efisien seperti mangkir kerja, kesengajaan untuk menghambat pekerjaan dan pelanggaran peraturan kerja yang lain. Disiplin dapat menunjukkan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin digunakan oleh organisasi untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran dari aturan-aturan kerja atau dari harapan-harapan.

 Selain kedisiplinan, kepemimpinan juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Muizu *et al* (2019) berpendapat bahwa maju mundurnya suatu perusahaan akan bergantung pada kepemimpinannya dalam mengelola organisasi, karena loyalitas dan disiplin karyawan akan memberikan dukungan terhadap pemimpin yang bertanggung jawab dan berdedikasi tinggi. Liyas (2018) menjelaskan bahwa faktor kepemimpinan memegang peranan penting karena pemimpin yang akan menggerakan dan mengarahkan perusahaan dalam mencapai tujuan dan sekaligus menjadi tugas yang tidak mudah karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada perusahaan secara efektif dan efisien. Kepemimpinan difokuskan kepada apa yang dilakukan oleh para pemimpin, yaitu proses di mana para pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas tujuan organisasi bagi para karyawan, bawahan, atau yang dipimpinnya, memotivasi mereka untuk mencapai tujuan tersebut, serta membantu menciptakan suatu budaya produktif dalam organisasi.

 Selain kedisiplinan dan kepemimpinan, motivasi juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kurniawan & Alimudin (2016) mengemukakan bahwa motivasi kerja mempunyai kemauan untuk memberikan upaya lebih untuk meraih tujuan organisasi, yang disebabkan oleh kemauan untuk memuaskan kebutuhan individual. Motivasi kerja dapat menjadi pendorong karyawan untuk menjalankan pekerjaan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Potu (2016) berpendapat bahwa motivasi menjadi faktor yang paling menentukan bagi seorang karyawan dalam bekerja. Motivasi sebagai bentuk respon karyawan terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri karyawan agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki dapat tercapai. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

 Koperasi Simpan Pinjam Syariah Sarana Aneka Jasa merupakan koperasi yang berkantor pusat di Batur, Kecamatan Ceper, Kabupaten Klaten, Jawa Tengah. Dalam meningkatkan kegiatan usahanya, perusahaan harus didukung oleh sumber daya yang kompeten. Agar visi, misi, dan tujuan perusahaan dapat tercapai, maka kinerja para karyawan haruslah baik. Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti terhadap Koperasi Simpan Pinjam Syariah Sarana Aneka Jasa, fenomena yang terjadi saat ini yang menjadi dasar bahwa karakteristik pekerjaan pada Koperasi Simpan Pinjam Syariah Sarana Aneka Jasa yang mempengaruhi kinerja mereka adalah mengenai kedisiplinan, kepemimpinan, dan motivasi sehingga mereka kesulitan dalam mengerjakan tugas yang diberi pimpinan. Karyawan memiliki hubungan yang kurang harmonis dengan sesama karyawan yang lain yang menyebabkan ketidaknyamanan dalam bekerja. Selain itu, terkait dengan kinerja karyawan tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

 Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang selanjutnya dituangkan dalam sebuah karya ilmiah dengan judul: Kinerja Karyawan Ditinjau dari Kedisiplinan, Kepemimpinan, dan Motivasi pada Seluruh Cabang Koperasi Simpan Pinjam Syariah Sarana Aneka Jasa.

1. **Rumusan Masalah**

 Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dijelaskan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kedisiplinan, kepemimpinan, dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Syariah Sarana Aneka Jasa?
2. Apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Syariah Sarana Aneka Jasa?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Syariah Sarana Aneka Jasa?
4. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Syariah Sarana Aneka Jasa?
5. **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara kedisiplinan, kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Syariah Sarana Aneka Jasa.
2. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Syariah Sarana Aneka Jasa.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Syariah Sarana Aneka Jasa.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Syariah Sarana Aneka Jasa.
5. **Manfaat Penelitian**
6. Manfaat Teoritis

 Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pegetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan kedisiplinan, kepemimpinan, dan motivasi pada Koperasi Simpan Pinjam Syariah Sarana Aneka Jasa.

1. Manfaat Praktis
2. Bagi Koperasi Simpan Pinjam Syariah Sarana Aneka Jasa, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi kinerja karyawan dalam meningkatkan kedisiplinan, kepemimpinan, dan motivasi di masa sekarang ataupun masa yang akan datang.
3. Bagi peneliti, penelitian ini berguna untuk mengetahui bagaimana pengaruh kedisiplinan, kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Syariah Sarana Aneka Jasa.