

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Start-up merupakan perusahaan atau bisnis baru yang sedang dalam tahap pengembangan atau riset untuk menciptakan jasa atau produk yang inovatif. Umumnya perusahaan ini berupaya mempromosikan hal baru atau menawarkan solusi untuk suatu permasalahan dari pendekatan yang berbagai macam. Start-up berfokus untuk meluaskan pasar secara meningkatkan model bisnis yang disruptif. Disruptif bersumber dari Bahasa Inggris "*Disruptive*" dimaknai merusak atau mengganggu tatanan yang sudah ada. Dalam dunia start-up, istilah "*disruptive innovation*" (inovasi disruptif) sering digunakan untuk menggambarkan perusahaan yang menciptakan solusi baru dan menggantikan model bisnis lama. Contohnya Gojek dan Grab mengubah industri transportasi di Indonesia. Sebelum adanya layanan transportasi online, masyarakat mengandalkan ojek pangkalan atau taksi konvensional yang memiliki tarif tidak standar dan sering kali sulit di temukan di lokasi tertentu. Namun, dengan hadirnya Gojek dan Grab, sistem transportasi jadi lebih mudah di akses melalui aplikasi. Akibatnya, model bisnis ojek pangkalan dan taksi konvensional banyak mengalami penurunan. Start-up bermunculan diberbagai bidang, misalnya *e-commerce*, teknologi informasi, *bioteknologi* serta *fintech*, dimana bidang ini akan terus melaksanakan inovasi dalam periode yang cepat. Untuk melaksanakan bisnisnya, start-up akan berhadapan dengan rintangan yang besar, misalnya dari mendapati target pasar, pengembangan produk serta pendanaan. Sehingga berbagai perusahaan start-up yang sangat bergantung pada anggaran eksternal misalnya investor atau modal ventura untuk membiayai ekspansi serta operasionalnya.

Di Indonesia, terdapat perusahaan start-up yang sedang berkembang, yaitu PT. Uniskai Petualangan Selangit, yang beroperasi disektor Tour and Travel di kota Medan. Perusahaan ini menyajikan konsep inovatif secara mengkolaborasikan teknologi dalam layanannya. Visi dari perusahaan ini yaitu menjadi pimpinan pasar disektor petualangan wisata di Indonesia. Perusahaan ini juga sering berhadapan dengan rintangan besar untuk mengelola SDM-nya, ini berupa asset utama dalam meraih target perusahaan. Ketatnya kompetisi membuat setiap perusahaan mesti mempunyai himpunan yang ahli, handal serta sanggup beradaptasi dengan inovasi yang terus berkembang. Perusahaan start-up selalu kesulitan mempertahankan atau mendapati pekerja yang sesuai, meningkatkan kinerja pegawainya juga membentuk budaya yang produktif serta inklusif.

Kinerja dalam organisasi merupakan unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu lembaga organisasi, kinerja (*performance*) yaitu hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*) standar pekerjaan dapat ditentukan melalui jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, katepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerja sama (Wilson Bangun, 2018).

Program pengembangan yang diadakan oleh perusahaan khususnya pada PT. Uniskai Petualangan Selangit akan berkaitan dengan kesanggupan, keahlian serta wawasannya yang selaras dengan tugas kerja yang akan dilaksanakannya.

Dari tersedianya rencana operasional pengembangan SDM yang berkaitan dengan pengembangan keahlian intelektual yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang lebih optimal, juga SDM perlu diperhatikan dengan serius supaya perusahaanya mempunyai pekerja yang sanggup bekerja dengan optimal dan kompetitif. Sehingga pengembangan keahlian kerja serta SDM dianggap sebagai alternative

untuk setiap perusahaan.

Setiap perusahaan perlu mengelola SDM didalamnya secara optimal supaya hasilnya akan bisa memperbagus citra perusahaan. Tetapi kunci kesuksesan dari pengelolaan ini khususnya untuk setiap pekerja yaitu bagaimana model kepemimpinan yang diterapkan pimpinannya. Sehingga setiap organisasi akan membutuhkan pimpinan yang sanggup mendorong suatu perubahan.

Fungsi kepemimpinan terbilang penting serta startegis disetiap perusahaan, sebab dianggap menjadi kunci kesuksesanya dalam meraih target, visi serta misi. Sehingga, rintangan untuk mengembangkanya ada di organisasi serta pada model kepemimpinannya. Setiap pimpinan perlu bisa membagikan ilmu, mengembangkan sikap hormat serta keoptimisan bagi bawahnya. Kepemimpinan dianggap sebagai pimpinan yang sanggup membandingkan setiap cirikhas suatu organisasi. Setiap orang akan mempunyai keinginan serta keperluan yang berbeda.

Gaya Kepemimpinan dianggap sebagai strategi pimpinan untuk mempengaruhi bawahnya supaya mau berkolaborasi serta bekerja dengan giat dalam meraih suatu target. Efektifnya suatu Kepemimpinan yaitu pimpinan yang mengakui keunggulan dalam diri seseorang, namun untuk kepemimpinan yang tidak efektif akan membuat setiap bawahnya merasa tidak senang serta tidak antusias untuk melaksanakan suatu tugas kerja. Dari informasi prasurvey yang didapati masih rendah karyawan yang antusias ketika bekerja.

Dari uraian tersebut, sehingga penulis ingin melaksanakan studi berjudul **“PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. UNISKAI PETUALANGAN SELANGIT”**.

1.2 Identifikasi Masalah

PT. Uniskai Petualangan Selangit termasuk kategori start-up dibidang Tour and Travel, tengah berhadapan dengan berbagai rintangan untuk mengelola SDM didalamnya dalam mendorong suatu keberhasilan target perusahaan. Rintangan pokok yang dihadapi seperti :

1. Ketidakseimbangan jumlah klien dan karyawan terhadap kinerja karyawan
2. Kesulitan dalam rekrutmen karyawan yang tepat di pasar yang sangat kompetitif
3. Dampak ketidakseimbangan terhadap kinerja dan gaya kepemimpinan yang ada di PT. Uniskai Petualangan Selangit

1.3 Rumusan Masalah

Dari permasalahan tersebut, dibuatlah rumus permasalahanya seperti berikut :

1. Berdasarkan program SDM yang di terapkan di PT. Uniskai Petualangan Selangit, strategi apa yang di lakukan oleh perusahaan untuk mengatasi permasalahan ketidakseimbangan jumlah klien dan karyawan?
2. Apa dampak dari gaya kepemimpinanan yang tidak seimbang antara jumlah klien yang banyak dan jumlah karyawan yang terbatas terhadap kinerja dan produktifitas perusahaan?

3. Apa solusi yang dapat diimplementasikan dalam perencanaan sumber daya manusia dan gaya kepemimpinan untuk memastikan bahwa perusahaan dapat menangani kinerja karyawan dengan jumlah karyawan yang terbatas?

1.4 Tinjauan Pustaka

1.4.1 Pengembangan Sumber Daya Manusia

Dari asumsi (Syukron et al., 2022) Pengembangan SDM dianggap sebagai upaya dalam mengembangkan ketrampilan teoritis, teknis, moral serta konseptual seseorang dari suatu pendidikan serta pelatihan. Namun dari asumsi (Panjaitan, 2017) Pengembangan SDM hanya berfokus pada pengembangan untuk menyediakan sumber daya aparatur pemerintah yang berkualitas.

Dari asumsi Rumawas, w. 2018: Pengembangan SDM berperan utama untuk menangani berbagai rintangan kecanggihan teknologi secara global, dari adanya suatu pendidikan atau pelatihan, setiap pegawai akan disiapkan untuk bisa mengembangkan ketrampilan serta kinerjanya.

Mathis and Jakson (2016) menguraikan bila pengembangan SDM dianggap sebagai upaya untuk mengembangkan ketrampilan setiap pekerja dalam mengatasi beragam tugas kerja serta untuk mengembangkan kapabilitas kerjanya. Setiap manajer atau karyawan yang mempunyai ketrampilan atau pengalaman yang relevan bisa mengembangkan persaingan organisasional serta sanggup beradaptasi dengan lingkungan yang berubah dengan cepat. Untuk fase pengembangannya, karir setiap orang akan bisa mendapati focus yang berbeda.

Dari asumsi sebagian ahli tersebut, bisa diasumsikan bila pengembangan SDM dianggap sebagai upaya mengembangkan ketrampilan pekerja untuk menguasai suatu ketrampilan, keahlian serta wawasan yang diperlukanya untuk menuntaskan tugas kerja, baik didapati dari pelatihan atau pendidikan karir yang bisa berkontribusi maksimal untuk perusahaan.

1.4.2 Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan dianggap sebagai pimpinan yang sanggup membandingkan setiap cirikhas suatu organisasi. Setiap orang akan mempunyai keinginan serta keperluan yang berbeda. Lalu untuk definisi pemimpin yaitu seseorang yang dipercayai untuk menjadi ketua disuatu perusahaan.

Rumawas W 2018: Baiknya seorang pimpinan akan sanggup mewujudkan lingkup pekerjaan yang diperlukan dalam memotivasikan setiap anggotanya untuk terus belajar. Lalu untuk gaya kepemimpinan dianggap sebagai segala ciri yang diterapkan pimpinan dalam mengarahkan bawahanya supaya target yang sudah dibuat bisa diraih dengan maksimal.

Dari asumsi Nawawi dalam (Fahtras, 2017) Gaya kepemimpinan bisa dimaknai menjadi suatu cara atau strategi yang sudah dirancang serta diterapkan seorang pimpinan untuk mempengaruhi tindakan,

perasaan, pikiran, serta sikap setiap bawahanya.

Dari asumsi sebagian ahli tersebut, bisa diambil simpulanya bila Kepemimpinan dianggap sebagai pimpinan yang sanggup membandingkan setiap cirikhas suatu organisasi. Setiap orang akan mempunyai keinginan serta keperluan yang berbeda. Lalu untuk defenisi pemimpin yaitu seseorang yang dipercayai untuk menjadi ketua disuatu perusahaan.

1.4.3 Kinerja Karyawan

Rumawas, w. 2018: Kinerja dianggap sebagai hasil yang didapati setiap individu ketika sudah melaksanakan atau menuntaskan tugas kerjanya. Setiap manajer atau atasan tidak selalu memperhatikan terkecuali sudah terbilang fatal atau buruk. Keseringan setiap atasan tidak memahami seberapa buruknya kinerja, maka akan membuat perusahaan berhadapan dengan krisis yang serius.

Dari asumsi Prabu Anwar Mangkunegara (2016: 87) "Kinerja dianggap sebagai hasil dari suatu pekerjaan yang sudah tuntas dikerjakan, dinilai baik dari segi kuantitas atau kualitas yang diraih setiap pekerjaanya ketika sudah menuntaskan tugas yang dibebankan padanya"

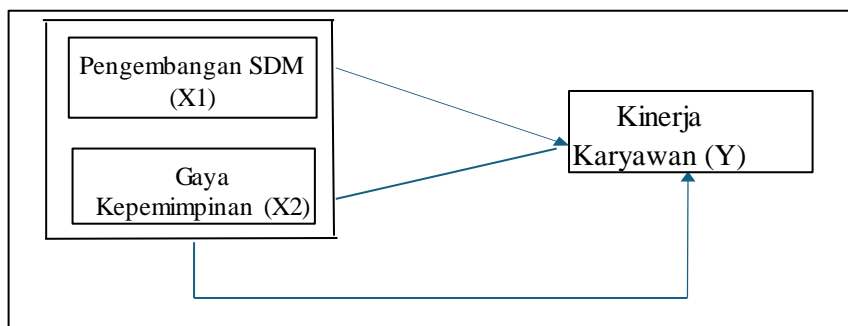
Berikutnya dari asumsi Ambar Teguh Sulistiyani (2017: 323) "Kinerja dianggap sebagai gabungan dari peluang, upaya serta kerampilan yang bisa dinilai dari hasil kerja yang sudah dilaksanakanya ".

Dari sebagian asumsi ahli tersebut, dibuat simpulanya bila Kinerja Karyawan dianggap sebagai hasil yang didapati setiap individu ketika sudah melaksanakan atau menuntaskan tugas kerjanya, atau hasil dari suatu pekerjaan yang sudah tuntas dikerjakan, dinilai baik dari segi kuantitas atau kualitas yang diraih setiap pekerjaanya ketika sudah menuntaskan tugas yang dibebankan padanya.

1.5 Kerangka Konseptual

Bagian ini akan menguraikan kaitan antar setiap variabel. Sehingga rerangka konseptualnya bisa di ilustrasikan seperti berikut:

1.1 Gambar konseptual



1.6 Hipotesis Konseptual

Hipotesis konseptual jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian.

- H1: Pengembangan Sumber Daya Manusia berkontribusi pada Kinerja Karyawan PT. Uniskai Petualangan Selangit.
- H2: Gaya Kepemimpinan berkontribusi pada Kinerja Karyawan PT. Uniskai Petualangan Selangit.
- H3: Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Gaya Kepemimpinan berkontribusi pada Kinerja Karyawan PT. Uniskai Petualangan Selangit.