

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Sumber Daya manusia (karyawan) merupakan faktor terpenting bagi sebuah Perusahaan demi memajukan usaha untuk mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama bagi penggerak di dalam setiap kegiatan sebuah Perusahaan.

Manajemen Perusahaan harus mampu memperhatikan setiap kebutuhan dan keinginan karyawan baik individu atau kelompok. Di perusahaan tersebut terdapat beberapa fenomena di setiap Perusahaan. Salah satu bentuk motivasi yang diberikan oleh Perusahaan yaitu dengan cara memberikan tugas-tugas yang tepat dan sesuai dengan kemampuan karyawan serta memberikan pengembangan karir juga adanya peraturan kedisiplinan kerja yang jelas.

Keberhasilan suatu perusahaan tidaklah lepas dari kinerja SDM atau karyawannya. SDM memegang peranan yang cukup penting dalam kegiatan perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan. SDM dituntut untuk dapat menjalankan tugas-tugas yang diberikan dengan baik. Oleh karena itu diperlukan penilaian kinerja untuk mengetahui bagaimana karyawan mampu berperan dalam pertumbuhan dan perkembangan karyawan itu sendiri. Menurut Dessler (2007) kinerja adalah perbandingan antara hasil kerja yang nyata dengan standar yang sudah ditetapkan. Sedangkan menurut Robbins (2006) Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara

keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja adalah hasil nyata karyawan dibandingkan dengan hasil yang telah ditetapkan sebelumnya. Hasil yang telah ditetapkan sebelumnya dijadikan sebuah acuan untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan tersebut.

Di era ini terdapat dampak positif tersebut akan dirasakan oleh setiap Perusahaan, oleh karena itu Manajemen harus dapat mempelajari bagaimana karakter serta perilaku karyawan agar dapat mencapai sasaran Perusahaan dengan maksimal, selain itu juga diperlukan teladan dari seorang pemimpin, sebab pemimpin adalah salah satu panutan bagi bawahannya. Kepemimpinan adalah salah satu faktor penentu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Seorang pemimpin mempunyai peran dalam mengarahkan bawahannya agar tujuan yang diinginkan Perusahaan dapat tercapai, karena seorang pemimpin sangat mempengaruhi keberhasilan sebuah Perusahaan. Jika pemimpin itu mampu melaksanakan tugas dengan benar, maka sukses dan tidaknya prestasi kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh atasan.

Fenomena yang terjadi di PT Taketama Solo yaitu kinerja karyawan yang rendah merupakan salah satu masalah yang perlu diperhatikan oleh setiap Perusahaan, karena kinerja karyawan mempengaruhi kualitas dan kuantitas sebuah Perusahaan. Kondisi karyawan yang ada pada saat ini di PT Taketama Solo sering dijumpai karyawan yang sering datang terlambat masuk kerja, adanya karyawan yang tidak mematuhi peraturan perusahaan,

dan adanya karyawan yang melalaikan tugas atau menunda-nunda pekerjaan, karyawan yang pasif terhadap pekerjaannya dan sebagian masih ada yang meninggalkan tugas pada saat jam kerja tanpa ijin. Kondisi tersebut menimbulkan masalah bagi pimpinan perusahaan untuk memberikan motivasi dan menerapkan kedisiplinan bagi karyawan guna dapat melaksanakan pekerjaannya secara maksimal. Pada situasi ini diperlukan kepemimpinan yang tepat untuk menciptakan kondisi yang dapat memberikan kepuasan kerja bagi karyawan, mengingat motivasi dan disiplin kerja pada PT Taketama Solo belum optimal dalam pencapaian kerja yang diharapkan

Kinerja adalah terjemahan dari *performance* yang berarti hasil dari kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan) yang telah dikemukakan oleh Sedarmayanti (2011). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang sepatutnya memiliki rasa kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan suatu pekerjaan tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana pengerjaannya.

Hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh Edward S. Maabuat (2016), Bangkit Alamsyah (2013), Rycho Permana (2019), Mira Labi Bandhaso, Natalia Paranoan (2019), Yunni Rusmawati Dj (2016), Rima

Dwining Tyas Bambang Swasto Sunuharyo (2018), Syaifullah (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil Penelitian Yuliana (2017), Annisa Pratiwi, Ismi Darmastuti (2014) menyatakan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan kedisiplinan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Menurut Mangkunegara (2005) mengemukakan bahwa terdapat 2 (dua) teknik memotivasi kerja pegawai karyawan yaitu (1) teknik pemenuhan kebutuhan pegawai merupakan fundamen yang mendasari perilaku kerja (2) Teknik komunikasi persuasif, adalah merupakan salah satu teknik memotivasi kerja pegawai yang dilakukan dengan cara mempengaruhi pegawai secara ekstra logis. Teknik ini dirumuskan dengan istilah “AIDDAS” yaitu Attention (perhatian), Interest (minat), Desire (hasrat), Decision (keputusan), Action (aksi atau tindakan), dan Satisfaction (kepuasan). Penggunaannya, pertama kali pemimpin harus memberikan perhatian kepada karyawan tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat karyawan terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya akan menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin

Hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh Rycho Permana (2019), Mira Labi Bandhaso, Natalia Paranoan (2019), Yunni Rusmawati Dj (2016) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan. Sedangkan penelitian dari Yuliana (2017), Annisa Pratiwi, Ismi Darmastuti (2014) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Sutrisno (2009:85) Disiplin merupakan suatu alat yang digunakan untuk para manajer untuk dapat berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma berlaku

Hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh Rima Dwining Tyas, Bambang Swasto Sunuharyo (2018), Syaifullah (2019) jadi peneliti menyatakan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian dari Annisa Pratiwi, Ismi Darmastuti (2014) menunjukkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Nimran (2004:64) mengemukakan kepemimpinan adalah Setiap upaya seseorang yang mencoba untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang atau kelompok, upaya untuk memengaruhi tingkah laku ini bertujuan untuk perorangan, tujuan teman, atau bersama-sama dengan tujuan organisasi yang mungkin sama atau berbeda.

Seorang pemimpin harus mampu untuk bekerja secara efektif, salah satunya dengan memberikan pengarahan terhadap para bawahannya dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi, serta mampu mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama sesuai dengan harapan dari pimpinan

dan perusahaan dan pemimpin harus juga mampu menghargai persahabatan, sehingga akan timbul rasa saling percaya dan rasa hormat dalam hubungan antar bawahan dan atasan di tempat kerja. Pada Perusahaan tersebut memberikan tunjangan BPJS ketenaga kerja apabila ada karyawan yang mengalami kecelakaan, maka akan di berikan ganti rugi kepada perusahaan, gaji pada karyawan berdasarkan UMR daerah. Upah gaji lembur kepada karyawan yang kerja di luar jam kerja seperti hari raya nasional dan hari raya tertentu.

Hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh EdwardS. Maabuat (2016), Bangkit Alamsyah (2013) menyatakan bahwa dalam penelitian kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Rycho Permana (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perlu diteliti tentang:
“PENGARUH MOTIVASI, KEDISIPLINAN, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TAKETAMA SOLO”

B. PERUMUSAN MASALAH DAN BATASAN MASALAH

1. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka penulis dapat merumuskan pokok sebagai berikut:

- a. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Taketama Solo ?

- b. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Taketama Solo?
- c. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Taketama Solo?

2. Batasan Masalah

Penulis membatasi masalah-malasaah yang akan diteliti sesuai dengan variabel yang telah dipilih. Adapun pembatasan masalah yang akan diteliti sebagai berikut:

- a. Motivasi yang akan diteliti pada variabel ini adalah motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja tinggi mengarahkan pada kepuasan kerja meningkat.
- b. Disiplin kerja yang akan diteliti pada variabel ini adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.
- c. Kepemimpinan yang akan diteliti pada variabel ini adalah kemampuan seorang manajer untuk memimpin akan mempengaruhi kemampuannya untuk mengelola para bawahannya.

- d. Kinerja yang akan diteliti pada variabel ini adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

C. TUJUAN PENELITIAN DAN KEGUNAAN PENELITIAN

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, penelitian dilakukan dengan tujuan:

- a. Mengetahui secara empiris pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Taketama Solo.
- b. Mengetahui secara empiris pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Taketama Solo.
- d. Mengetahui secara empiris pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Taketama Solo.

2. Kegunaan Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan mempunyai kegunaan penelitian secara umum yaitu :

- a. Bagi Instansi

Dengan penelitian, diharapkan untuk dapat digunakan sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

b. Bagi Perguruan Tinggi

Dengan penelitian, diharapkan dapat menambah informasi dan referensi dan koreksi kepastakaan bagi pihak Universitas Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Adi Unggul Birawa.

c. Bagi Penulis

Penelitian dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja.

D. SISTEMATIKA PENULISAN

Perumusan sistematika penulisan skripsi untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai materi pembahasan dalam penelitian, sehingga dapat memudahkan pembaca untuk mengetahui maksud dilakukannya penelitian ini.

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini di bahas mengenai teori pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesa.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini menguraikan tentang lokasi penelitian, definisi oprasional variabel yang digunakan, populasi dan sempel, jenis dan sumber data, pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Meliputi gambaran umum obyek penelitian, hasil uji coba instrument, penyajian data, analisis data yang akan menguraikan berbagai perhitungan yang diperlukan untuk menjawab permasalahan yang diajukan penelitian ini.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan yang diperoleh dari penelitian, dan saran yang dapat diberikan.