

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Suatu Organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Pencapaian tujuan Organisasi menunjukkan bagaimana kinerja suatu organisasi. Aktivitas organisasi dapat berupa pengelolaan sumber daya organisasi maupun proses pelaksanaan kerja yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk menjamin agar aktivitas organisasi dapat mencapai hasil yang diharapkan, maka diperlukan adanya peningkatan kinerja oleh setiap sumber daya organisasi.

Kinerja karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja juga bisa disebut sebagai aksi dari kinerja karyawan. Kinerja hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan. Seperti standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Mangkunegara (2018:9) menjelaskan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM dalam periode waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Keberhasilan yang dicapai dengan kinerja karyawan tersebut akan memberikan dampak atau efek yang baik bagi perusahaan.

Faktor lain dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan motivasi. Dalam sebuah perusahaan setiap karyawan memiliki motivasi yang berbeda-beda. Motivasi adalah suatu dorongan atau alasan yang

menjadi dasar semangat seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar (Bangun,2012) dalam penelitian Ramadhani (2019:15) Motivasi adalah suatu dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan dengan elemen yang terkandung didalamnya meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan, Wibowo (2018:323). Latif dalam Octavianasari (2017:07) menyatakan bahwa ada hubungan erat antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Dimana dengan terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya.

Fenomena yang terjadi dalam penelitian ini yang berhubungan dengan motivasi adalah karyawan merasa tidak mendapatkan dukungan penuh dalam pengembangan diri dimana tidak adanya diberikan pelatihan-pelatihan khusus dalam menjalankan pekerjaan ataupun target yang akan dilakukan, selain itu masih adanya kesenjangan perlakuan yang didapat antar tenaga kerja outsourcing dengan tenaga kerja berstatus karyawan didalam perusahaan, dimana karyawan mendapatkan perlakuan berbeda walaupun kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan dan jika melakukan kesalahan hanya sekedar mendapatkan

teguran sementara karyawan tenaga kerja outsourcing cenderung diberikan punishment sehingga tidak mendapatkan kenyamanan dari lingkungan kerja.

Besarnya Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan dapat dianalisis dari penelitian-penelitian sebelumnya diantaranya Penelitian oleh Susanto, Luriafi Ekaristi (2016) "*Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PT. Genteng Press SGN.*" dikuatkan dengan penelitian lainya yaitu oleh Reza Regrina Aditya dan Dirgantara I Made Bayu (2010) "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara.*"

Satu hal yang harus diperhatikan bersama, keberhasilan berbagai organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan tidak hanya tergantung pada kecanggihan teknologi, dana operasional, sarana dan prasarana yang dimiliki, melainkan juga pada aspek kedisiplinan SDM. Disiplin kerja dipandang sangat penting untuk pertumbuhan organisasi karena dapat mendidik karyawan untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur maupun kebijakan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut teori Soejono (Pangarso dan Susanti 2016:157), menyatakan bahwa disiplin kerja sangat berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan dimana disiplin yang baik akan mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap rasa taggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal tersebut dapat mendorong timbulnya peningkatan kerja serta tercapainya tujuan perusahaan dengan kata lain disiplin kerja merupakan modal utama yang amat menentukan tingkat kinerja karyawan.

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Dengan adanya disiplin kerja maka akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja. Menurut Sutrisno (2016:85) dimanapun manusia berada, dibutuhkan peraturan – peraturan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya.

Berdasarkan penelitian di PT. Industri Karet Deli Medan, terdapat fenomena yang terjadi dalam hal disiplin kerja dimana masih banyaknya karyawan yang terlambat masuk kerja dan tidak melengkapi atribut yang wajib digunakan, selain itu karyawan juga tidak mendapatkan keadilan dan ketegasan dari pimpinan dalam menegakkan peraturan dimana sanksi hanya diberikan kepada tenaga kerja outsourcing saja walaupun karyawan tetap juga melakukan kesalahan yang sama.

Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Galih Aryo Nimpuno (2017) dengan judul “*Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pustaka Pelajar Yogyakarta*” dan juga penelitian oleh Hadi Purnomo, Chandra Andika “*Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang*” dinyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan salah satu faktor penentu dalam mencapai tujuan dan keinginan organisasi atau perusahaan. Kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah Sutrisno (2016:213). Tidak mudah, karena pemimpin harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda – beda. Siagian (2010:49) mengatakan

bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan walaupun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. Keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai tujuan organisasi banyak ditentukan oleh gaya kepemimpinan seseorang dalam mengelola sumber daya yang ada.

Robbins dan Judge (2015:217) menyatakan bahwa ada hubungan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan dimana kepemimpinan sebagai kemampuan yang dapat mempengaruhi suatu kelompok menuju menuju pada pencapaian sebuah visi atau tujuan yang telah ditetapkan. Untuk sebuah perusahaan kepemimpinan merupakan faktor yang krusial, karena perusahaan membutuhkan nahkoda atau motor penggerak bagi anggotanya yang diharapkan dapat menjadi penggerak bawahannya untuk melaksanakan pekerjaannya.

Fenomena yang terjadi dalam hal kepemimpinan, pada PT. Industri Karet Deli Medan, karyawan merasa tidak adanya komunikasi yang baik antara pekerja dan pimpinan. Pimpinan tidak dapat mengkomunikasikan dengan jelas apa saja yang menjadi *job desk*, kesalahan dan kebutuhan perusahaan saat menjalankan tugas dan tidak memberikan rangsangan kepada pekerja agar bekerja lebih baik lagi.

Kepemimpinan berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan, dari beberapa penelitian sebelumnya diantara lain penelitian yang dilakukan oleh Agustine Tiara Nathania (2020)'' *Pengaruh Stress Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Abadi Autopart Jakarta*'' . Ditambah dengan penelitian yang dilakukan oleh Maulana Arya (2020)''*Pengaruh Motivasi,*

*Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mobilkom Telekomindo Jakarta*”.

Berdasarkan fenomena – fenomena tersebut di atas, maka penulis mencoba untuk melakukan penelitian pada motivasi kerja, disiplin kerja dan kepemimpinan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dan membahas penelitian ini dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Industri Karet Deli Medan.**

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan di atas serta untuk memperoleh kejelasan terhadap masalah yang akan dibahas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

- a. Karyawan merasa tidak mendapatkan dukungan penuh dalam pengembangan diri.
- b. Karyawan outsourcing tidak mendapatkan persamaan perlakuan dengan karyawan tetap dalam bentuk punishment dan tidak mendapatkan kenyamanan dari lingkungan kerja.
- c. Karyawan masih ditemukan terlambat masuk kerja
- d. Karyawan masih tidak melengkapi atribut yang wajib digunakan.
- e. Karyawan tidak mendapatkan keadilan dan ketegasan dari pimpinan dalam menegakkan peraturan.
- f. Karyawan merasa tidak adanya komunikasi yang baik antara karyawan dan pimpinan dan tidak mendapatkan rangsangan untuk bekerja lebih baik.

### **1.3. Batasan dan Rumusan Masalah**

#### **1.3.1. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini di batasi agar pembahasannya lebih fokus dan tidak menyimpang dari tujuan yang di inginkan. Dengan begitu penulis hanya membatasi masalah hanya pada “Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan”. Berdasarkan informasi dan izin yang diberikan PT. Industri Karet Deli Medan maka penelitian ini hanya di lakukan pekerja dibagian BLB (Ban Luar Baja) saja.

#### **1.3.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan pokok untuk dikaji lebih lanjut adalah sebagai berikut :

- a. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Industri Karet Deli Medan.
- b. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Industri Karet Deli Medan.
- c. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Industri Karet Deli Medan.
- d. Bagaimana pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Industri Karet Deli Medan .

### **1.4. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan di atas maka penelitian ini bertujuan :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Industri Karet Deli Medan.

- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Industri Karet Deli Medan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Industri Karet Deli Medan.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Industri Karet Deli Medan.

### **1.5. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang di peroleh dari penelitian ini adalah :

- a. Bagi Penulis  
Menambah dan memperdalam ilmu pengetahuan yang di peroleh di PT. Industri Karet Deli Medan.
- b. Bagi PT. Industri Karet Deli Medan.  
Memberi masukan dan informasi kepada lembaga mengenai pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
- c. Bagi Peneliti Berikutnya  
Sebagai bahan refrensi untuk melakukan penelitian lebih jauh terutama berkaitan dengan masalah motivasi, disiplin kerja ,dan kepemimpinan dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.