

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan aset yang penting untuk meningkatkan keberhasilan suatu organisasi. Kemampuan sumber daya manusia adalah faktor utama yang dapat digunakan dalam menghadapi persaingan di era modern saat ini. Dalam hal ini, perusahaan perlu membentuk roda penggerak perusahaan yang berkualitas serta mampu menggunakan kapasitas yang dimiliki untuk mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Oleh karena itu perusahaan dituntut dapat mengembangkan sumber daya manusia yang handal agar bisa memenangkan persaingan yang semakin kompetitif.

Menurut Gibson dalam Kasmir (2016:182) mengatakan: kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individual, motivasi individu, penghargaan, dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu. Kinerja individu sangat menentukan kinerja organisasi. Pencapaian terhadap tujuan organisasi akan lebih mudah diraih dengan adanya kinerja individu yang baik. Kinerja individu yang baik dapat dipengaruhi oleh berbagai hal. Salah satu hal yang dapat mendorong tercapainya kinerja yang baik adalah dengan adanya apresiasi terhadap hasil kerja masing-masing karyawan.

Obyek dalam penelitian ini adalah PT. Aqua Tirta Investama pulogadung yang merupakan salah satu perusahaan Trans National Company (TNC) yang bergerak dalam bidang industri Air minum mineral, Sebagai perusahaan yang kompetitif, maka tidak menutup kemungkinan adanya persaingan antara perusahaan yang sejenis. Berdasarkan hasil observasi awal yang diperoleh dari Bapak Rinaldi Pratama selaku direktur bagian eksplorasi dan produksi PT. Aqua Tirta Investama, diperoleh informasi bahwa salah satu persoalan yang harus diselesaikan oleh PT. Aqua Tirta Investama saat ini adalah bagaimana

cara agar memacu karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Pada dasarnya motivasi kerja seseorang berbeda-beda tingkatannya. Kinerja pada PT. Aqua Tirta Investama belum begitu baik dapat dilihat dengan adanya penurunan realisasi distribusi yaitu bulan februari 2017 bagi yang melakukan lembur tidak sepadan dengan waktu kerja lemburnya, kurangnya apresiasi perusahaan kepada karyawan yang berprestasi.

Tabel 1.1

Penurunan kinerja pengiriman aqua galon Depo Pulogadung

Bulan	Realisasi Distribusi Tahun 2017 (Galon)	Target Distribusi Tahun 2017 (Galon)
Februari	8326 pcs	8468 pcs
Maret	8314 pcs	8443 pcs
April	8218 pcs	8456 pcs
Mei	8197 pcs	8335 pcs

Sumber : Data SPV PT Tirta Investama Depo Pulogadung, Tahun 2017.

Tabel di atas dapat dilihat bahwa terdapat penurunan kinerja karyawan yang mempengaruhi realisasi dan target aqua galon PT Tirta Investama Depo pulogadung yang dilihat dari hasil jumlah rata-rata perbulannya menurun dilihat dari target bulan februari 8468 pcs sedangkan realisasi dilapangan hanya melampaui angka 8326. Sedangkan dibulan maret masih terdapat selisih angka didalamnya dari target 8443 hanya mampu di angka 8314, kemudian dibulan april masih ada jarak yang cukup tinggi dari target 8456 menjadi 8218. Selanjutnya dibulan mei lagi-lagi target terdapat masih lost sales dari target 8335 realisasi dilapangan hanya 8197.

Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja menurut Menurut Gibson, ivaneevich dan Donnely dalam Priansa (2016:270) menyatakan bahwa ada 3 variabel yang mempengaruhi perilaku dan kinerja seperti variabel individu, variabel psikologis dan variabel Organisasi.

Pencapaian suatu organisasi juga di pengaruhi oleh kepemimpinan dan sistem manajemen yang baik. Pemimpin seharusnya mampu menjadi panutan dan memiliki perilaku yang bisa di teladani oleh karyawannya. Salah satu bentuk sikap seorang pemimpin adalah bersifat motivasional artinya dapat memberikan motivasi pada karyawan sehingga akan berdampak pada kinerja karyawan kearah yang lebih baik.

Fenomena dari variabel kepemimpinan di PT Tirta Investama Divisi Mdo pulogadung menunjukkan bahwa para pimpinan tidak mampu melakukan pola pendekatan yang baik didalam menjalankan tugasnya yaitu dengan tidak mendengarkan opini bawahan, kurangnya tingkat pengendalian emosi dan tidak terlalu melihat pengalaman kerja karyawan sehingga karyawan tidak termotivasi untuk menjalankan tugas secara lebih baik. Motivasi sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawan, karena dengan adanya motivasi, karyawan akan menjadi lebih bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan adanya motivasi yang kuat, daya dorongan pun akan kuat juga sehingga dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan.

Menurut **Robbins dan Judge (2015:249)** mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan. Kepemimpinan seseorang dipengaruhi oleh perilakunya yang menyebabkan para bawahan senang datang kepadanya untuk memyampaikan berbagai masalah yang di hadapinya, termasuk masalah pribadi, karna para bawahan itu mengetahui bahwa pimpinan yang bersangkutan akan mendengarkan dengan baik dan memberikan pandangan-pandangan yang arif tentang bagaimana menanggapi berbagai masalah yang dihadapi. Dalam meningkatkan kinerja karyawan yang baik peran kepemimpinan juga faktor yang sangat penting karna kepemimpinan merupakan aktivitas utama tujuan organisasi.

Tabel 1.2

Hasil survey karyawan divisi Mdo Pulogadung

Karyawan (Inisial)	Ketegasan	Bijaksana
A	Kurang Tegas	Tidak Bijaksana
B	Tegas	Kurang Bijaksana
C	Tidak Tegas	Bijaksana
D	Kurang Tegas	Tidak Bijaksana
E	Kurang Tegas	Kurang Respon

Tabel di atas menunjukkan pertanyaan yang diajukan kepada karyawan tentang bagaimana tingkat ketegasan seorang pemimpin dalam mengambil keputusan agar dapat bekerja lebih baik demi meningkatkan kinerja, 3 dari 5 responden karyawan PT. Tirta Investama Divisi Mdo Pulogadung menyatakan “Kurang Tegas” dalam hal ini kurangnya kemampuan pemimpin untuk membuat dan mengambil keputusan secara tegas dalam menyelesaikan masalah. Sedangkan dalam menanggapi permasalahan bawahan, 3 dari 5 responden menyatakan “Kurang Bijaksana” dalam hal ini kurangnya kemampuan pimpinan untuk menerima masukan dari bawahan untuk berinovasi. Kepemimpinan merupakan faktor efektifitas yang dibutuhkan dalam suatu perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Yusuf (2014: 57) menyatakan bahwa kepemimpinan yang dipersepsikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. . Kepemimpinan merupakan faktor efektifitas yang dibutuhkan dalam suatu perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Munparidi (2012 : 52) menyatakan bahwa kepemimpinan dan motivasi menurut data dimuka ternyata tidak signifikan sehingga tidak berpengaruh pada kinerja. Artinya secara bersama-sama. Dari penelitian terdahulu,

hubungan antara kepemimpinan dan kinerja berbanding lurus, artinya semakin baik kepemimpinan dalam bekerja akan meningkatkan kinerja karyawan

Menurut **Mangkunegara (2014:61)** Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah yang tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi memiliki peranan penting dalam pencapaian keberhasilan suatu perusahaan. Tanpa adanya motivasi, tujuan perusahaan tidak akan tercapai dengan baik. Pencapaian tujuan perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawan mengingat karyawan merupakan roda penggerak bagi jalannya perusahaan. Dimana tugas - tugas pokok dalam perusahaan dikerjakan oleh karyawan sehingga dalam pencapaian tujuan perusahaan tersebut diperlukan motivasi atau dorongan yang kuat bagi karyawan untuk selalu melakukan hal yang terbaik bagi perusahaan.

Oleh karena itu peranan seorang pimpinan tidak terbatas, salah satu peranan yang teramat penting dalam proses pengelolaan suatu organisasi adalah mengayomi berbagai kegiatan yang di selenggarakan berbagai kelompok atau tim dalam organisasi demi terjaminnya tujuan bersama yang sudah ditetapkan perusahaan yakni pencapaian-pencapaian yang harus segera diwujudkan.

Tabel 1.3

Hasil Survey Karyawan divisi mdo pulogadung

Karyawan (Inisial)	Komunikasi antar karyawan	Hubungan antar karyawan
A	Mampu	Kurang Baik
B	Kurang Mampu	Kurang Baik
C	Tidak Mampu	Tidak Baik
D	Kurang Mampu	Baik
E	Kurang Mampu	Kurang Baik

Berdasarkan data di atas 3 dari 5 responden menyatakan komunikasi antar karyawan yang dimiliki oleh seorang pimpinan “Kurang Mampu” ini artinya kurangnya atas kemampuan atasan dalam berkomunikasi untuk memberikan dorongan kepada bawahan untuk mencapai suatu tujuan. Sedangkan 3 dari 5 responden menyatakan hubungan antar karyawan dalam memberikan arahan belum cukup dibidang maksimal.

Penelitian Motivasi yang dilakukan oleh Marsono (2013:8) Motivasi memberikan kontribusi positive terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Pilatus Deikme (2013:13) motivasi kerja berpengaruh secara positive dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:86), menyatakan bahwa Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma – norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya. Disiplin juga sebagai proses latihan pada pegawai agar para pegawai dapat mengembangkan kontrol diri dan menjadi lebih efektif dalam bekerja. Dengan demikian tindakan pendisiplinan juga hendaknya mempunyai sasaran yang positif, bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan pegawai atau bawahan yang indiscipliner dengan maksud tindakan pendisiplinan untuk memperbaiki efektifitas dalam tugas dan pergaulan sehari-hari di masa yang akan datang bukan menghukum kegiatan masa lalu.

Rekapitulasi Data Absensi Karyawan PT Tirta Investama

Divisi Mdo Pulogadung

Bulan	Jumlah Karyawan	Alfa	Sakit	Cuti	Izin
Februari	80	11	9	6	8
Maret	80	14	11	6	10
April	81	16	14	2	11
Mei	82	19	15	3	13

Masalah absensi diatas secara nyata memberikan gambaran bagaimana karyawan PT Tirta Investama Divisi Mdo Pulogadung banyak mengalami ketidakhadiran, baik itu karena sakit, izin, cuti, terlambat, dan bahkan alfa / tanpa keterangan sama sekali. Pihak perusahaan perlu memberi perhatian terhadap masalah ini, karena jika dibiarkan dapat berdampak terhadap kelangsungan kinerja karyawan kedepannya, pihak perusahaan harus dapat mengantisipasi masalah peringkatan ketidakhadiran setiap bulannya seperti yang terlihat pada tabel di atas, salah satunya dengan menerapkan aturan-aturan pendisiplinan yang akan membuat karyawan memiliki patokan atas setiap tindakannya, dengan ditegakannya aturan disiplin kerja diharapkan dapat membuat karyawan menjadi lebih sadar dan mau belajar dari kesalahannya, selain itu karyawan menjadi tahu batasan-batasan apa saja yang mereka tidak boleh langgar selama bekerja di PT Tirta Investama.

Penelitian yang dilakukan oleh Novelisa Budiman dan Greis Sendouw (2016:12) menyimpulkan bahwa Disiplin kerja secara parsial positive dan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan variabel tertinggi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Aninditya dan Ratna (2016:11) menyimpulkan bahwa secara keseleruhan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja

Pada PT Tirta Investama, dilihat dari segi kedisiplinan dalam bekerja, tidak semua karyawan mematuhi segala peraturan yang ada. Masih banyak karyawan yang melanggar peraturan seperti datang terlambat, tidak melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan, tidak mencapai target yang diberikan oleh pimpinan, dll

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul: **Pengaruh, Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Mdo PT Tirta Investama Depo Pulogadung.**

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas maka masalah-masalah penelitian yang dapat diidentifikasi dan dirumuskan sebagai berikut :

- 1) Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Tirta Investama Divisi Mdo Depo Pulogadung ?
- 2) Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Tirta Investama Divisi Mdo Depo Pulogadung ?
- 3) Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Tirta Investama Divisi Mdo Depo Pulogadung ?
- 4) Apakah ada pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Tirta Investama Divisi Mdo Depo Pulogadung ?

1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan penelitian:

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis antara pengaruh Kepemimpinan, Motivasi kerja dan disiplin kerja, (variabel bebas) terhadap kinerja karyawan (variabel tetap).

- a. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Tirta Investama Divisi Mdo Depo Pulogadung ?
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Tirta Investama Divisi Mdo Depo Pulogadung ?
- c. Untuk mempengaruhi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Tirta Investama Divisi Mdo DepoPulogadung ?

- d. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin pegawai secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Tirta Investama Divisi Mdo Depo Pulogadung ?

2. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka penelitian ini dapat memberikan kegunaan :

a. Bagi perusahaan

Sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan mengenai peningkatan kinerja karyawan.

b. Bagi pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan para pembaca agar dapat diterapkan sebagai bahan di dunia kerja

c. Bagi penulis

Menambah wawasan dan wacana pengembangan diri bagi penulis secara pribadi dalam kaitannya dengan pekerjaan sehari-hari.

d. Bagi akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan divisi mdo PT Tirta Investama Pulogadung.