

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### **I.1. Latar Belakang Masalah**

PT Panjiwira Surya Mandiri Medan bergerak dalam bidang distribusi penjualan *chemical*. Pada perusahaan PT Panjiwira Surya Mandiri Medan ini mengalami penurunan kinerja karyawan yang ditandai dengan tidak tercapainya target perusahaan pada setiap bulannya.

Kepemimpinan (*leadership*) adalah kemampuan seseorang (pemimpin atau *leader*) untuk mempengaruhi orang lain yang di pimpin atau pengikut-pengikutnya), sehingga orang lain tersebut bertingkah laku sebagaimana di kehendaki oleh pemimpin tersebut. Kepemimpinan masih belum efektif tercermin dari banyaknya keluhan yang menyatakan bahwa atasan yang masih belum dapat menjadi panutan bagi para karyawan yang sedang mengalami kinerja yang rendah, atasan yang lebih sering bertindak diskriminasi dalam memberikan sanksi maupun pekerjaan.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan bila menginginkan setiap karyawan dapat memberikan andil positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Motivasi kerja yang diberikan pada perusahaan ini masih rendah terbukti dari sedikitnya pemberian penghargaan baik dari segi kenaikan jabatan atau promosi jabatan, kenaikan kompensasi karyawan yang memiliki kinerja yang sangat baik sehingga banyak karyawan yang tidak semangat dan inisiatif dalam melaksanakan tugasnya.

Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam mengatur perilaku dan cara bekerja anggota di dalam organisasi. Aturan tersebut berupa seperangkat nilai dan norma yang telah disepakati oleh anggota organisasi untuk mengatur bagaimana anggota organisasi bersikap dalam menjalankan aktivitas organisasi. Sehingga setiap perusahaan atau organisasi membutuhkan keunggulan kompetitif untuk mencapai tujuannya. Pada perusahaan ini karyawan masih memiliki tingkat disiplin yang rendah yang terbukti dari banyaknya karyawan yang seringnya terlambat datang ke kantor dan banyaknya karyawan yang tidak hadir ke perusahaan sehingga menyebabkan kinerja karyawna menjadi tidak optimal.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Panjiwira Surya Mandiri Medan.”**

## **I.2 Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Kepemimpinan yang masih kurang baik.
2. Motivasi yang diberikan masih belum baik terlihat dari kurangnya penghargaan yang diberikan
3. Disiplin kerja yang masih rendah terlihat dari masih banyaknya karyawan yang terlambat datang ke kantor dan ketidakhadiran karyawan cukup tinggi.
4. Penurunan kinerja karyawan terlihat dari tidak tercapainya target perusahaan.

## **I.3 Rumusan Masalah**

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Panjiwira Surya Mandiri Medan?
2. Bagaimanakah pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Panjiwira Surya Mandiri Medan?
3. Bagaimanakah pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Panjiwira Surya Mandiri Medan?
4. Bagaimanakah pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Panjiwira Surya Mandiri Medan?

## **I.4. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah, penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Panjiwira Surya Mandiri Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Panjiwira Surya Mandiri Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Panjiwira Surya Mandiri Medan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Panjiwira Surya Mandiri Medan.

## **I.5 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan manfaat-manfaat yaitu:

1. Bagi Peneliti

Sebagai dasar peningkatan pengetahuan dan wawasan bagi peneliti dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Bagi Universitas Prima Indonesia

Sebagai bahan kajian dan menambah referensi bagi program studi S-1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia.

3. Bagi Perusahaan PT Panjiwira Surya Mandiri Medan

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi pihak perusahaan untuk meningkatkan Kinerja Karyawan dengan memperbaiki Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan referensi atau perbandingan bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti masalah yang sama maupun yang berkaitan dengan penelitian ini.

## **I.6. Kepemimpinan**

### **I.6.1 Defenisi Kepemimpinan**

Menurut Handoko (2012:294), Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dipunyai seseorang untuk memperngaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses untuk mempengaruhi, mengarahkan dan mendorong orang lain agar dapat bekerja sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan.

### **I.6.2 Teori Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Robbins dan Coulter (2013:157), kepemimpinan yang mendukung menghasilkan kinerja pegawai dan tingkat kepuasan yang tinggi ketika bawahan mengerjakan pekerjaan terstruktur.

## **I.7 Motivasi Kerja**

### **I.7.1 Defenisi Motivasi Kerja**

Menurut Samsudin (2010:281), motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Berdasarkan pengertian di atas bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan untuk para karyawan dalam bekerja meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

### **I.7.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Priansa (2016:231), Beberapa jenis pegawai yang memiliki karakter yang lebih termotivasi secara efektif dan memberikan hasil kinerja yang lebih baik dengan gaya kepemimpinan yang otoritatif.

## I.8 Disiplin Kerja

### I.8.1 Defenisi Disiplin Kerja

Menurut Fahmi (2016:75), kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketataan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sangsi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut. Berdasarkan pengertian diatas bahwa disiplin kerja merupakan suatu kepatuhan atau ketataan karyawan terhadap peraturan, nilai-nilai maupun norma-norma yang berlaku di dalam perusahaan.

### I.8.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2013:177), kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasi dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi. Masalah disiplin para karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasannya maupun bawahan akan memberi corak terhadap kinerja organisasi.

## I.9 Kinerja Karyawan

### I.9.1 Defenisi Kinerja Karyawan

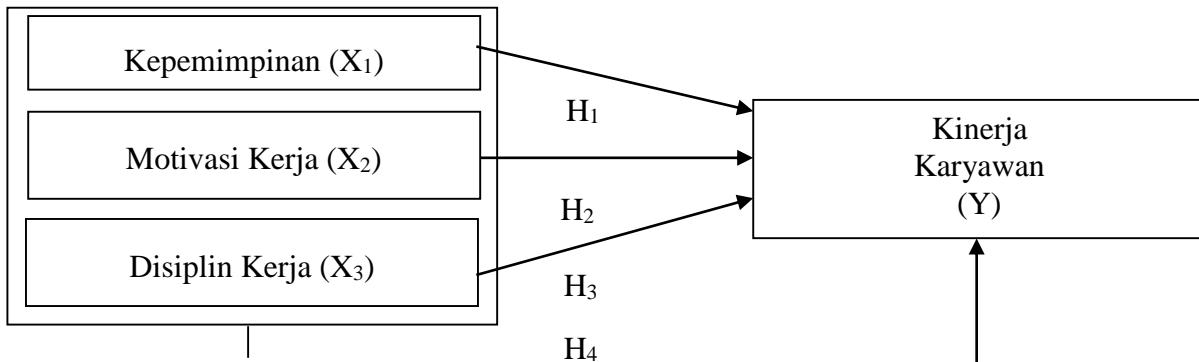
Menurut Torang (2014:74), Kinerja (*perfomance*) adalah kuantitas dan atau hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu pelaksanaan pekerjaan yang sesuai dengan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

**Tabel I.1  
Penelitian Terdahulu**

No.	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Rachim (2014)	Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bober	X <sub>1</sub> =Komunikasi, X <sub>2</sub> =Motivasi Y=Kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi dan motivasi kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan .
2.	Marsono (2013)	Penagruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Satwiga Mustika Naga Naga)	X <sub>1</sub> =Motivasi, X <sub>2</sub> =Disiplin Kerja Y=Kinerja Karyawan	Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Satwiga Mustika Naga Contractor dan disiplin Kerja tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Satwiga Mustika Naga Contractor.
3.	Azmi (2016)	Pengaruh Komunikasi yang Efektif dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Langkat Nusantara Kepong Nusantara Kepong Kantor Kebun Gohor Lama	X <sub>1</sub> =Komunikasi Efektif, X <sub>2</sub> =Motivasi Y=Kinerja karyawan	Secara simultan komunikasi efektif dan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial komunikasi efektif dan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Setiawan (2016)	Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT Astra Honda Surabaya	X <sub>1</sub> =Kepemimpinan, X <sub>2</sub> =Kompensasi X <sub>3</sub> =Kompetensi Y= Kinerja Karyawan	Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan, kompensasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kepemimpinan, kompensasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

## I.9 Kerangka Konseptual

Dengan kerangka konseptual yang dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar I.1. Kerangka Konseptual**

## II.8. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dari penelitian ini yaitu :

- H<sub>1</sub> : Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Panjiwira Surya Mandiri Medan
- H<sub>2</sub> : Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Panjiwira Surya Mandiri Medan
- H<sub>3</sub> : Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Panjiwira Surya Mandiri Medan
- H<sub>4</sub> : Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Panjiwira Surya Mandiri Medan