BAB 1
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peranan sumber daya manusia merupakan subjek terpenting yang diperlukan perusahaan untuk menunjang kesuksesan perusahaan dalam kegiatan operasional perusahaan dalam memperdayakan SDM yang dimiliki dalam pengelolaan sumber daya secara efektif dan efisien.

PT.Perimex adalah perusahaan yang bergerak dalam usaha perkebunan kelapa sawit, dan dulunya juga memiliki Pabrik Pengelohan Crumb- Rubber Sheet. Dan seiring berjalannya waktu maka pada tahun 2010 Pabrik Crumb-Rubber ditutup dikarenakan PT.Perimex sudah tidak lagi menanam tanaman karet, akan tetapi sudah beralih kepada tanaman kelapa sawit, dan masyarakat sekitar juga sudah beralih fungsi tanaman, yaitu pada tanaman karet menjadi tanaman kelapa sawit.Da perusahaan PT.Perimex sangat menyadari pentingnya quality produk terhadap pelanggan.

Motivasi merupakan dorongan yang diberikan kepada manusia , khususnya kepada para bawahan agar mau berkerja keras dengan memberikan semua keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan karena pada dasarnya perusahaan bukan hanya mengharapkan karyawan yang mampu, cakap,dan terampil.

Kepemimpinan merupakan manajemen dengan kepemimpinan yang baik dengan demikian maka proses manajemen akan berjalan lancar dan karyawan akan semangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya. Baik buruknya, tercapai atau tidaknya tujuan suatu perusahaan sebagian besar ditentukan oleh kecakapan manajer dalam melaksanakan kepemimpinanya untuk mengarahkan para bawahannya. Kecakapan dan kewibaan seorang kepemimpinan akan mendorong semangat bekerja para bawahannya.

Produktivitas merupakan menghasilkan hasil barang dan jasa dengan memanfaatkan sumber daya secara efesien. Oleh karena itu produktivitas diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam waktu tertentu. Permasalahan produktivitas adalah tenaga kerja yang rendah, untuk meningkatkan produktivitas berarti bekerja lebih giat dan cepat, meningkatkan mutu barang dan kehidupan.

Berdasarkan uraian dan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul skripsi dengan judul **"Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Produktivitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Perimex".**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka adapun identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Motivasi karyawan menurun dalam melaksanakan pekerjaan pada PT.Perimex.
2. Kepemimpinan yang kurang perhatian terhadap karyawan.
3. Produktivitas belum maksimal akibat adanya kecerobohan karyawan yang melanggar peraturan perusahaan.
4. Kinerja yang menurun dapat terlihat dari tidak tercapainya basis tugas yang sudah ditetapkan perusahaan.

1.3 Perumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perimex Desa Sukaluwei ?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT.Perimex Desa Sukaluwei ?
3. Bagaimana pengaruh produktivitas terhadap kinerja karyawan pada PT.Perimex Desa Sukaluwei ?
4. Bagaimana pengaruh motivasi, kepemimpinan dan produktivitas terhadap kinerja karyawan pada PT. Perimex Desa Sukaluwei?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Perimex Desa Sukaluwei
2. Menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT.Perimex Desa Sukaluwei
3. Menguji dan menganalisis pengaruh produktivitas terhadap kinerja karyawan pada PT.Perimex Desa Sukaluwei
4. Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi, kepemimpinan dan produktivitas terhadap kinerja karyawan pada PT.Perimex Desa Sukaluwei

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan oleh peneliti dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti, penambah pengetahuan dan wawasan penelitiani dalam bidang manajemen.

2. Bagi PT.Perimex Desa Sukaluwei, Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan PT. Perimex Desa Sukaluwei.
3. Bagi Universitas Prima Indonesia, Sebagai kajian ilmu untuk menambah referensi penelitiProgram Studi S-1 Manajemen Fakultas Ekonomi UNPRI.
4. Bagi peneliti selanjutnya, Sebagai refesensi bagi peneliti selanjutnya yang di masa yang akan datang.

1.3 Landasan Teori

1.3.1 Teori Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Menurut Hasibuan (2011:95). motivasi adalah menciptakan kegairahan kerja, agar mau bekerja sama dan terintegrasi segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

1.3.2 Indikator Motivasi

Menurut Nitisemito dalam Prasetyo (2014:4-5). adalah sebagai berikut :

1. Tingkat Absensi yang Tinggi atau Rendah
2. Tingkat Produktivitas Kerja
3. Tingkat Kerusakan
4. Tuntutan

1.3.3 Teori Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Menurut Hasibuan (2012:170).kepemimpinan adalah pemimpin mempengaruhi bawahan agar bekerja secara produktif mencapai tujuan organisasi.

1.3.4 Indikator Kepemimpinan

Menurut French dan raven dalam Siswanto (2011:162). mengemukakan bahwa :

1. Coercive power (kekuatan paksaan)
2. Reward power (kekuatan penghargaan)
3. Legitimate power (kekuasaan resmi)
4. Expert power (kekuasaan keahlian)
5. Referent power (kekuasaan bersumber dari pemimpin)

1.3.5. Teori Pengaruh Produktivitas Terhadap Kinerja

Menurut Muchdarsyah (2011 : 198). produktiviats adalah hubungan hasil barang atau jasa dengan masukan yang sebenarnya, sebagai perbandingan antara hasil keluaran dan masukan atau output –input .

1.3.6. Indikator Produktivitas

Menurut Muchdarsyah (2015:30-35).Pengukuran produktivitas secara umum dibedakan menjadi dua macam, yaitu :

1. **Produktivitas total** adalah perbandingan keluaran total masukan per satuan waktu. Semua faktor masukan (tenaga kerja, bahan) terhadap total keluaran harus diperhitungakn.
2. **Produktivitas parsial** adalah perbandingan keluaran satu jenis masukan atau input per satuan waktu, seperti upah tenaga kerja , beban kerja , dan lain-lain.

1.3.7. Indikator Kinerja

Menurut Dale timple (2014: 15). faktor-faktor kinerja terdiri dari dua yaitu :

1. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang .
2. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan.

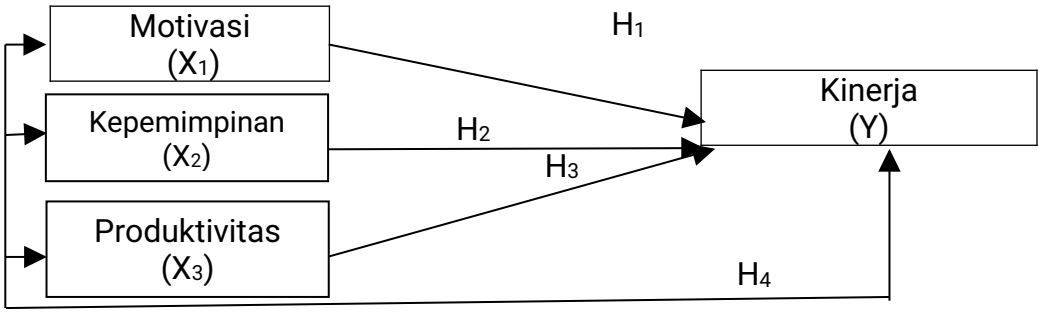
1.4 Penelitian Terdahulu

Tabel I.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Sendy (2015)	Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Infiniti Global Oto (Jasa Servis Bengkel dan Otomotif)	X_1= Motivasi X_2= Kompetensi Kerja Y= Kinerja Karyawan	Uji F: Motivasi, Kompetensi kerja dan Kinerja Karyawan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Uji t : Motivasi,Kompetensi kerja dan Kinerja Karyawan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2.	Nindy (2015)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bintang Rezeki Maju Medan	X_1= Gaya Kepemimpinan X_2= Komunikasi Y= Kinerja Karyawan	Uji F : Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Kinerja Karyawan secara positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Uji t: Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Kinerja Karyawan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3.	Rony (2011)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.EraJaya Swasembada	X_1 =Pelatihan X_2 =Produktivitas Y = Kerja Karyawan	Uji F : Pelatihan, Produktivitas, dan Kerja Karyawan secara simultan berpengaruh terhadap kerja karyawan. Uji t : Pelatihan, Produktivitas dan Kerja Karyawan secara parsial berpengaruh terhadap kerja karyawan.

1.5 Kerangka Konseptual



Gambar 1.1 Kerangka Konseptual

1.6 Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual yang telah dikemukakan , maka hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

H_1 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Perimex Desa Sukaluwei

H_2 :Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Perimex Desa Sukaluwei

H_3 :Produktivitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Perimex Desa Sukaluwei

H_4 :Motivasi, Kepemimpinan, dan Produktivitas berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Perimex Desa Sukaluwei