

## BAB I

### LATAR BELAKANG

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

Perusahaan-perusahaan yang ada di Sumatera Utara maupun di Indonesia sedang menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat. Salah satunya adalah Sumber Daya Manusia, Sumber Daya Manusia yang semakin baik dapat memberikan kontribusi yang baik juga terhadap perusahaan.

PT Aneka Gas Industri Tbk merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pemasok gas seperti gas udara (air gases) (oksigen, nitrogen dan argon), gas sintetis (synthetic gases), bahan bakar gas (fuel gases), gas langka (rare gases), gas sterilisasi (sterilization gases), gas pendingin (refrigerant gases) dan gas elektronik (electronic gases). AGI juga memasok gas campuran, khusus dan medis beserta perlengkapan peralatan dan jasa instalasi. Produk AGI memiliki aplikasi yang beragam dan digunakan oleh berbagai industri termasuk medis, metalurgi, energi, infrastruktur dan lainnya.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Pada masalah kinerja karyawan terlihat dari penurunan pendapatan yang dialami perusahaan pada 1 tahun terakhir. Dari data pendapatan dapat terlihat bahwa jumlah pendapatan di perusahaan cenderung mengalami penurunan dari waktu ke waktu. Penurunan pendapatan memperlihatkan adanya penurunan kinerja karyawan yang ada di perusahaan pada saat ini.

Kepemimpinan adalah kemampuan yang terdapat didalam diri seseorang untuk bisa mempengaruhi orang lain atau memandu pihak tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Pada masalah kepemimpinan di perusahaan mengenai pimpinan yang sering tidak hadir dikarenakan adanya urusan penting membuat pengawasan kepada bawahan menjadi berkurang. Kurangnya pengawasan oleh atasan membuat adanya berbagai kesalahan bekerja di berbagai divisi. Hal yang diduga menjadi masalah kurangnya kepemimpinan adalah kemampuan pimpinan dalam mengarahkan karyawan menjalankan pekerjaan, kemampuan pimpinan di dalam mengambil keputusan yang tepat bagi permasalahan yang dihadapi, pembagian pekerjaan yang tidak merata, tidak adanya kepercayaan yang diberikan pimpinan kepada karyawan untuk membuat keputusan.

Motivasi merupakan pemberian semangat kerja kepada karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Pada masalah motivasi di perusahaan yaitu mengenai kurangnya motivasi kerja karyawan karena jam kerja yang tinggi, kenaikan gaji yang tidak didapatkan meskipun sudah bekerja lama, pengembangan karir yang kurang jelas karena perusahaan hanya mengutamakan karyawan senior, pemberian bonus dan insentif yang sering terlambat diterima. Selain itu pimpinan yang tidak dekat dengan karyawan membuat motivasi kerja karyawan kurang baik dalam bekerja.

Disiplin kerja merupakan kesediaan karyawan dalam mengikuti peraturan yang ada di perusahaan. Pada permasalahan disiplin di perusahaan, karyawan sering melakukan pelanggaran peraturan seperti terlambat hadir kerja, absen tanpa alasan yang jelas, makan di ruangan bekerja, tidak menaati perintah pimpinan. Hal ini memperlihatkan bahwa disiplin kerja yang ada di perusahaan pada saat ini belum baik.

Dari semua penjelasan yang disampaikan, maka dari itu peneliti tertarik untuk meneliti lebih dalam terkait **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aneka Gas Industri Tbk. Wilayah Sumatera Utara”**

## **1.2. Identifikasi Masalah**

1. Kepemimpinan yang masih kurang baik terlihat dari pimpinan di perusahaan yang sering tidak hadir dan kurang memberikan arahan kepada karyawan.
2. Pemberian motivasi kerja karyawan yang masih rendah membuat semangat kerja karyawan belum terbentuk dengan baik.
3. Karyawan yang kurang disiplin dan sering melakukan pelanggaran peraturan kerja di perusahaan.
4. Kinerja karyawan yang menurun terlihat dari penurunan pendapatan di perusahaan.

## **1.3. Rumusan Masalah**

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

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Aneka Gas Industri Tbk.?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Aneka Gas Industri Tbk.?
3. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Aneka Gas Industri. Tbk. ?
4. Apakah kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Aneka Gas Industri. Tbk. ?

## **1.4. Tujuan Penelitian**

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

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Aneka Gas Industri. Tbk. ?
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Aneka Gas Industri. Tbk. ?
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Aneka Gas Industri. Tbk. ?
4. Untuk menguji dan menganalisis disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Aneka Gas Industri. Tbk. ?

## **1.5. Manfaat Penelitian**

### **1. Bagi Penulis**

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

### **2. Bagi Perusahaan**

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

### **3. Bagi Universitas**

Dengan adanya penelitian ini diharapkan akan menambah informasi dan referensi dan koleksi kepustakaan bagi semua pihak Universitas Prima Indonesia khususnya dalam bidang manajemen SDM.

### **4. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Hasil penelitian ini bermanfaat sebagai bahan referensi.

## **1.6. Tinjauan Pustaka**

### **I.6.1 Pengertian Kepemimpinan**

Menurut Nawawi (2011:15), menyatakan bahwa kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran,

perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi atau bawahannya.

Menurut Edison (2016:89), kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak dan atau bagaimana ia mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu.

Menurut Feriyanto dan Triana (2015:95), kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin.

Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan bentuk tingkah laku dari seorang pemimpin dalam rangka memerintah dan mempengaruhi bawahan untuk melaksanakan dan menjalankan berbagai arahan yang diberikan kepadanya.

### **I.6.2 Indikator Kepemimpinan**

Menurut Martoyo (2014:62), kepemimpinan memiliki lima indikator yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan Analitis
2. Keterampilan Berkommunikasi
3. Keberanian
4. Kemampuan Mendengar
5. Ketegasan

### **I.7.1 Pengertian Motivasi**

Menurut Gray dalam Winardi (2012:72), mengartikan sebagai motivasi sebagai hasiljumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Menurut Sedarmayanti (2014:233), motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual.

Menurut Feriyanto dan Triana (2015:71), motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu untuk mencapai tujuannya.

Dapat diberikan kesimpulan bahwa motivasi merupakan upaya pemberian semangat dalam rangka mendukung peningkatan semangat kerja di perusahaan pada saat ini.

### **I.7.2 Indikator Motivasi**

Menurut Suwatno (2011:177), indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan :

1. Kebutuhan fisik
2. Kebutuhan rasa aman
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan akan harga diri
5. Kebutuhan perwujudan diri
6. Keselamatan

### **I.8.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2014:64), Disiplin kerja adalah suatu sikap kesadaran dan kesediaan dari diri pegawai dalam menaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku di dalam suatu perusahaan.

Menurut Rivai dan Sagala (2011 : 825), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku.

Menurut Sutrisno (2013 : 86), disiplin adalah sikap ketersediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Dapat diberikan kesimpulan bahwa disiplin sebagai kesadaran dan kesediaan karyawan di dalam mengikuti peraturan yang berlaku di perusahaan dan mengikuti norma yang berlaku dalam pekerjaan.

### I.8.2 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Alfandi (2016:31), adapun indikator disiplin kerja yaitu:

1. Masuk kerja tepat waktu
2. Penggunaan waktu secara efektif
3. Tidak pernah
4. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan

### I.9.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2014:104) mengemukakan bahwa kinerja adalah tentang melakukakan pekerjaan dan hasil yang di capai dari pekerjaan tersebut. Dibutuhkan peningkatan kinerja di setiap karyawan agar tujuan bisa tercapai dan dapat mempercepat pekerjaan yang sudah di tetapkan.

Menurut Umam (2012:186), kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi.

Menurut Kasmir (2016:182), kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Dapat disimpulkan kinerja adalah pencapaian kerja seorang dilihat dari penyelesaian pekerjaan, pencapaian target, dan sebagainya yang berpedoman pada norma, standar operasional produser, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

### I.9.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno(2016:119), bahwa terdapat enam indikator kinerja karyawan yaitu:

1. Hasil kerja
2. Pengetahuan
3. Inisiatif
4. Sikap
5. Disiplin waktu
6. Absensi

### I.10 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Matondang (2013:84), menjelaskan bahwa pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu yang diinginkan sesuai dengan yang diinginkan. Sementara kepemimpinan adalah suatu proses yang dilakukan oleh pemimpin dalam mempengaruhi orang lain agar mau atau tidak melakukan sesuatu yang diinginkan. Maka dari itu kepemimpinan secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan.

### I.11 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Buchari (2013:42), motivasi merupakan hal yang perlu dikembangkan pada diri karyawan agar dapat memperkuat usaha dalam mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan. Motivasi dan kemampuan kerja merupakan syarat pokok yang istimewa bagi manusia yang berpengaruh terhadap tingkah laku, mutu kerja.

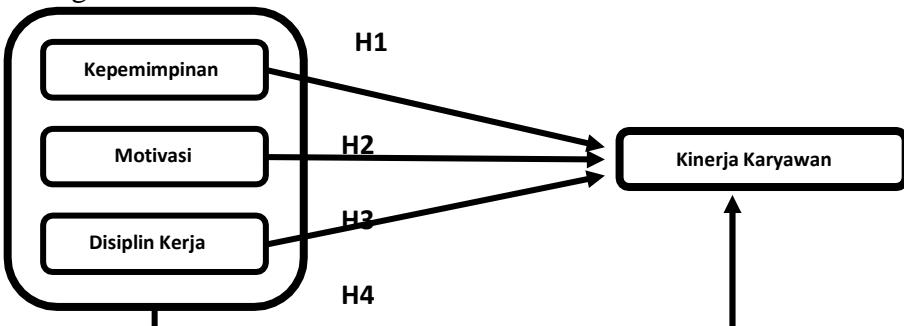
### I.12 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Fahmi (2017:75), disiplin kerja juga diartikan sebagai suatu tingkat kepatuhan maupun ketataan terhadap aturan yang berlaku dan siap menerima

konsekuensi apabila melanggar peraturan-peraturan.

### I.13 Kerangka Konseptual

Dari beberapa uraian-uraian teori di atas Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan maka dapat dibuat kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar II.1 Kerangka Konseptual

### I.14 Penelitian Terdahulu

**Tabel I.2**  
**Penelitian Terdahulu**

| No | Peneliti                           | Judul Penelitian  | Hasil Penelitian   |
|----|------------------------------------|---|--|
| 1. | Nugrahaninggsih dan Julaela (2017) | Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai variabel intervening Pada PT. Tempuran Mas | Uji F :<br>Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan<br>Uji t :<br>Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan  |
| 2. | Putra dan Yuniarwan (2015)         | Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT Bank OCBC NISP Tbk. KCP Bekasi)                                 | Uji F :<br>Variabel gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.<br>Uji t :<br>gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan. |
| 3. | Syaifuddin (2016)                  | Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Fajar Jaya, Medan   | Uji F :<br>Variabel kompetensi, motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan<br>Uji t :<br>Variabel kompetensi, motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan                       |

### I.15 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah dugaan jawaban sementara dari masalah penelitian. Berdasarkan hal tersebut maka peneliti mengemukakan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1 : Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Aneka Gas Industri Tbk. Wilayah Sumatera Utara.
- H2 : Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Aneka Gas Industri Tbk. Wilayah Sumatera Utara
- H3 : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Aneka Gas Industri Tbk. Wilayah Sumatera Utara
- H4 : Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Aneka Gas Industri Tbk. Wilayah Sumatera Utara.