

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang Masalah

PT. RAYATEH UTAMA TELADAN CANGGIH Medan yang melaksanakan bisnis pada bidang Telekomunikasi mengalami perkembangan sekarang ini di era globalisasi. Untuk mendapatkan hasil yang memuaskan perusahaan ini sangat membutuhkan karyawan-karyawan yang mempunyai hasil kinerja yang profesional guna mencapai target dan orientasi dari perusahaan dikarenakan telekomunikasi merupakan satu hal yang sangat penting di semua kalangan dan tidak dapat lagi terpisah dengan manusia. Kondisi ini mengharuskan PT.RAYATEH UTAMA TELADAN CANGGIH mengimplementasikan strategi dan metode guna menaikkan mutu dari sumberdaya manusia yang ada. PT.RAYATEH UTAMA TELADAN CANGGIH memahami bahwa guna mengoptimalkan kinerja dari para karyawan yang ada, dengan demikian perusahaan tersebut memiliki kewajiban untuk mengimplementasikan sistem dari kepemimpinan, disiplin kerja serta motivasi kerja yang baik agar perusahaan dapat memaksimalkan sumberdaya manusia yang memiliki mutu dan bagus. Dengan adanya perusahaan ini, maka memudahkan aktivitas manusia dalam berkomunikasi dan bertukar informasi. PT ini berpusat di Jalan Restu No.186 Helvetia, Medan Sumatera Utara dan mempunyai dua cabang yang terdapat di Pekanbaru dan Padang.

Kinerja PT.RAYATEH UTAMA TELADAN CANGGIH diduga mengalami penurunan di bandingkan tahun sebelumnya di akibatkan menurunnya target dan realisasi perusahaan satu tahun terakhir. Target perusahaan dari bulan Januari 2018 – Desember 2018 adalah 2.000.000.000 dan persentase tertinggi tercapainya target perusahaan adalah bulan Juli 2018 yaitu 104,96%, sedangkan yang terendah adalah pada bulan September 2018 yaitu 76,74%.

Kepemimpinan pada PT RAYATEH UTAMA TELADAN CANGGIH dapat dikatakan kurang efektif dikarenakan Direktur utama tidak selalu berada di kantor pusat karena harus mengontrol kantor cabang yang berada di luar kota Medan. Walaupun karyawan telah dapat melaksanakan segala aktivitas di dalam perusahaan dalam pengawasan HRD, tetapi hal tersebut tidak bisa menjanjikan bahwa kinerja karyawan akan meningkat karena sosok pemimpin begitu dibutuhkan pada sebuah perusahaan atau organisasi. Dan kehadiran seorang pemimpin sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi untuk mengontrol sistem kerja yang dilakukan oleh karyawan.

Motivasi pada PT.RAYATEH UTAMA TELADAN CANGGIH merupakan hal yang tidak asing lagi bagi karyawan perusahaan ini dikarenakan pimpinan perusahaan sering memberi motivasi kepada karyawan baik dari ucapan semangat dan selamat maupun memberikan berupa bonus jika banyak proyek di perusahaan. Semakin banyak proyek maka akan semakin banyak pula bonus guna meningkatkan semangat para karyawan tentunya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan akan menganggap bahwa dirinya di butuhkan di perusahaan tersebut sehingga mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik lagi guna meningkatkan kinerja dalam perusahaan.

Disiplin kerja pada PT.RAYATEH UTAMA TELADAN CANGGIH merupakan sebuah permasalahan pada perusahaan ini dikarenakan meningkatnya data absensi karyawan di tahun 2018.

Berdasarkan pada uraian penjelasan berkenaan dengan latar belakang penelitian tersebut di atas, dengan demikian peneliti memiliki ketertarikan melaksanakan pembahasan berkenaan dengan penelitian yang memiliki judul **“Pengaruh kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT.Rayateh Utama Teladan Canggih Medan”**.

I.2 Identifikasi Masalah

Merujuk pada uraian dari latar belakang yang sudah dikemukakan tersebut di atas, dengan demikian bisa dihasilkan pengidentifikasian masalah di dalam penelitian ialah sebagaimana berikut:

1. Kepemimpinan diduga mengalami penurunan dikarenakan jaranganya direktur berada di perusahaan sehingga menyebabkan karyawan dan pimpinan kurang dalam berkomunikasi.
2. Motivasi yang diberikan diduga berupa bonus, jika semakin banyak proyek dengan demikian semakin banyak pula bonus yang diberikan pada karyawan.
3. Disiplin kerja diduga mengalami penurunan dikarenakan meningkatnya absensi karyawan sehingga menyebabkan kurang maksimalnya hasil kerja karyawan.
4. Kinerja diduga mengalami penurunan di bandingkan tahun sebelumnya di akibatkan menurunnya target dan realisasi perusahaan satu tahun terakhir.

I.3 Perumusan Masalah

Merujuk pada uraian dari latar belakang yang sudah dikemukakan tersebut di atas, dengan demikian bisa dihasilkan rumusan permasalahan sebagaimana di bawah ini:

1. Bagaimana mengenai pengaruh dari variabel bebas atau independen kepemimpinan pada kinerja karyawan yang ada di PT.Rayateh Utama Teladan Canggih?
2. Bagaimana mengenai pengaruh dari variabel bebas atau independen motivasi pada kinerja karyawan yang ada di PT.Rayateh Utama Teladan Canggih?
3. Bagaimana mengenai pengaruh dari variabel bebas atau independen disiplin dalam bekerja pada kinerja karyawan yang ada di PT.Rayateh Utama Teladan Canggih?
4. Bagaimana mengenai pengaruh dari variabel bebas atau independen disiplin kerja, motivasi, dan juga kepemimpinan pada kinerja karyawan yang ada di PT.Rayateh Utama Teladan Canggih?

I.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari pelaksanaan penelitian ini ialah sebagaimana di bawah ini:

1. Melaksanakan penganalisisan dan pengujian berkenaan dengan pengaruh dari variabel bebas atau independen kepemimpinan pada kinerja karyawan yang ada di PT.Rayateh Utama Teladan Canggih.
2. Melaksanakan penganalisisan dan pengujian berkenaan dengan pengaruh dari variabel bebas atau independen motivasi pada kinerja karyawan yang ada di PT.Rayateh Utama Teladan Canggih.

3. Melaksanakan penganalisisan dan pengujian berkenaan dengan pengaruh dari variabel bebas atau independen disiplin kerja pada kinerja karyawan yang ada di PT.Rayateh Utama Teladan Canggih.
4. Melaksanakan penganalisisan dan pengujian berkenaan dengan pengaruh dari variabel bebas atau independen kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja pada kinerja karyawan yang ada di PT.Rayateh Utama Teladan Canggih.

I.5 Teori Tentang Kepemimpinan

I.5.1 Pengertian Kepemimpinan

Berdasarkan pada uraian pendapat yang dikemukakan oleh Anoraga dalam Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M.Si (2016 : 214) menjelaskan bahwa kepemimpinan ialah suatu kemampuan atau keterampilan dalam memberikan pengaruh atau menggerakkan pihak yang lainnya, misalnya bawahan dalam suatu perusahaan atau organisasi dengan cara melaksanakan aktivitas komunikasi secara tidak langsung dan juga secara langsung dengan tujuan untuk menyebabkan pergerakan pada individu yang lainnya supaya secara kesadara, senang hati dan juga pengertian menuruti kehendak dan juga arahan yang disampaikan oleh seorang pemimpin.

Berdasarkan pada uraian pendapat yang dikemukakan oleh Amirullah (2015:60) menyebutkan bahwa indikator yang mempengaruhi tingkat kepemimpinan sebagai berikut:

1. Peran sebagai seorang figur (*figurehead*)
2. Peran sebagai seorang pemimpin (*leader*)
3. Peran sebagai seorang penghubung (*leason*)

I.6 Teori Tentang Motivasi

I.6.1 Pengertian Motivasi

Berdasarkan uraian pendapat yang dikemukakan oleh Kondalkar dalam Arif Yusuf Hamali,S.S.,M.M (2018 : 131) menjelaskan bahwa motivasi ialah suatu dorongan intrinsik yang menggerakkan seseorang tertentu atau individu yang diakibatkan karena kemauan, keinginan dan juga kebutuhan untuk mempergunakan atau mengoptimalkan mental dan juga fisik yang ada untuk tujuan meraih orientasi yang diharapkan.

Berdasarkan uraian pendapat yang dikemukakan oleh Kompri (2015:5) menyebutkan bahwa indikator dari motivasi ialah sebagaimana di bawah ini:

1. Memiliki rasa keterkaitan (*Engagement*)
2. Komitmen (*Commitment*)
3. Kepuasan (*Satisfaction*)
4. Pergantian (*Turnover*)

I.7 Teori Tentang Disiplin Kerja

I.7.1 Pengertian Disiplin Kerja

Berdasarkan uraian pendapat yang dikemukakan oleh Siagian dalam Prof.Dr.H.Edy Sutrisno,M.Si (2016:86) menjelaskan bahwa disiplin kerja ialah sebagai suatu tindakan atau langkah yang dilaksanakan dengan penyediaan untuk tujuan mengoreksi sikap atau perilaku yang keliru pada karyawan.

Berdasarkan uraian pendapat yang dikemukakan oleh Arif Yusuf Hamali (2018:216) menyebutkan bahwa indikator-indikator yang ada di dalam disiplin kerja, diantaranya ialah:

1. Disiplin dalam mencegah atau preventif
2. Disiplin dalam perbaikan atau korektif
3. Disiplin dalam pengembangan atau progresif

I.8 Teori Tentang Kinerja Karyawan

I.8.1 Pengertian Kinerja

Berdasarkan uraian pendapat yang dikemukakan oleh Prof. Dr. Wilson Bangun, S.E., M.Si dalam bukunya (2012:231) menjelaskan bahwa kinerja atau performance ialah output dari karya atau pekerjaan yang sudah diraih atau dihasilkan oleh seorang individu yang dilandaskan pada persyaratan dari pekerjaan atau karya tersebut.

Berdasarkan uraian pendapat yang dikemukakan oleh Prof. Dr. Wilson Bangun, S.E., M.Si (2012:234) menyebutkan bahwa indikator dari suatu kinerja diantaranya ialah:

1. Kuantitas dari hasil pekerjaan
2. Mutu dari hasil pekerjaan
3. Ketepatan waktu dari hasil pekerjaan
4. Kehadiran dalam bekerja

I.9 Teori Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uraian pendapat yang dikemukakan oleh Gary Yulk dalam Amirullah, S.E., M.M (2015:4) mengemukakan bahwa kepemimpinan ialah proses yang dilaksanakan oleh seorang pemimpin dalam upaya untuk mempengaruhi atau menggerakkan bawahan atau pengikutnya supaya menafsirkan kondisi lingkungan dari suatu organisasi, memotivasi, mengorganisasikan kerja. Memilih orientasi organisasi atau perusahaan guna meraih tujuan yang direncanakan oleh suatu perusahaan atau organisasi menjaga tim kerja atau kerjasama, mengorganisasikan kerja sama dengan pihak lain ataupun mendapatkan dukungan.

I.10 Teori Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

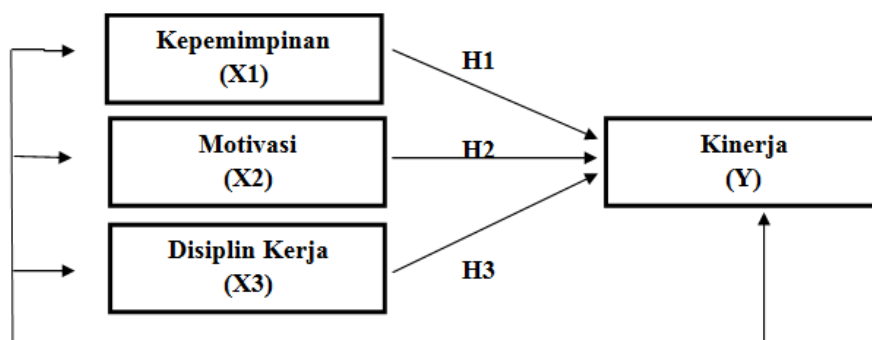
Berdasarkan uraian pendapat yang dikemukakan oleh Ernest J. Mc Cormick dalam Dr. A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, Drs., M.Si., Psi (2017:94) menjelaskan bahwa motivasi kerja dimaknai sebagai suatu keadaan yang memberikan pengaruh terhadap pemeliharaan, pengarahan dan pembangkitan dari tingkah laku yang memiliki keterkaitan dengan lingkungan dimana individu tersebut bekerja.

I.11 Teori Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uraian pendapat yang dikemukakan oleh Yulk dalam Dr. H. Edy Sutrisno, M.Si (2016:96) menjelaskan bahwa disiplin kerja ialah faktor utama yang mempengaruhi produktivitas.

I.12 Kerangka Konseptual

Merujuk pada penelitian yang sudah dilaksanakan dan juga teori yang dikemukakan tersebut di atas, dengan demikian di dalam pelaksanaan penelitian ini dapat dihasilkan kerangka konseptual sebagaimana gambar di bawah ini



Hipotesis:

1. Kepemimpinan memberikan sumbangan pengaruh pada kinerja yang ada di PT. Rayateh Utama Teladan Canggih.
2. Motivasi memberikan sumbangan pengaruh pada kinerja yang ada di PT. Rayateh Utama Teladan Canggih.
3. Disiplin Kerja memberikan sumbangan pengaruh pada kinerja yang ada di PT. Rayateh Utama Teladan Canggih.
4. Disiplin kerja, Kepemimpinan, dan Motivasi memberikan sumbangan pengaruh pada kinerja yang ada di PT. Rayateh Utama Teladan Canggih.