

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan satu hal yang penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar untuk mencapai tujuan organisasi, agar potensi kinerja yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi, maka perlu dilakukan pengelolaan atau pengembangan sumber daya manusia secara penuh sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal, efektif dan produktif dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Handoko dalam Larasati (2018:6) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu dan organisasi/perusahaan. serta Boone & Kurtz dalam Larasati (2018:6) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah fungsi untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan karyawan yang memiliki kualifikasi untuk melaksanakan aktivitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Kinerja pegawai memiliki peranan yang penting dan menentukan dalam pencapaian tujuan organisasi yang efisien dan efektif. kinerja yang baik memiliki arti adanya peningkatan efisien, efektivitas, dan kualitas yang lebih tinggi dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang pegawai dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja pegawai yang tinggi cenderung menjadikan produktivitas organisasi atau perusahaan semakin meningkat, baik produktivitas kerja maupun produktivitas organisasi secara keseluruhan (Revida *et al.*, 2022:1).

Faktor yang dapat menentukan baik buruknya kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan di perusahaan. Menurut Ardana, *et al* dalam Rosalina dan Wati (2020:19) mengatakan bahwa dalam organisasi, suatu gaya kepemimpinan yang tepat sangat diperlukan untuk mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja bagi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Sebaliknya gaya kepemimpinan yang tidak disesuaikan dengan karakteristik karyawan dan tugas yang ada, dapat mendorong pegawai merasa kurang bersemangat dalam bekerja bahkan kehilangan semangat kerja, sehingga menyebabkan karyawan tidak bersungguh-sungguh dalam bekerja dan perhatian yang

tidak terpusat pada pekerjaan. Tentu saja hal ini perlu mendapatkan perhatian khusus karena dapat mengganggu kelancaran suatu kegiatan (Rosalina dan Wati 2020:19).

Selain gaya kepemimpinan, disiplin kerja juga memiliki aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Hasibuan dalam Syardiansyah dan Maulana (2022:153) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang yang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Adapun faktor lain yang diprediksi berpengaruh terhadap baik buruknya kinerja seorang karyawan adalah motivasi. Motivasi kerja adalah proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai maka akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Semakin tepat usaha pemberian motivasi, produktivitas tenaga kerja semakin tinggi. sehingga menguntungkan kedua belah pihak baik perusahaan maupun karyawan. Motivasi kerja karyawan yang tinggi akan membawa dampak positif bagi perusahaan dan akan mempengaruhi terciptanya komitmen organisasi (Bukhari dan Pasaribu 2019:90).

PT. Rajawali Nusindo Bogor dalam tahun 2022 menggunakan data target dan realisasi penjualan untuk melihat perkembangan penjualan pada tahun tersebut, seperti tabel 1.1 dibawah ini.

Tabel 1.1. Data Realisasi Tahun 2022

REALISASI 2022			
BULAN	TARGET	REALISASI	%
JANUARI	Rp 3.748.116,00	Rp 692.905,00	18%
FEBRUARI	Rp 4.354.728,00	Rp 3.511.528,00	81%
MARET	Rp 5.651.810,00	Rp 5.333.124,00	94%
APRIL	Rp 7.462.890,00	Rp 7.486.629,00	100%
MEI	Rp 4.374.954,00	Rp 10.395.224,00	238%
JUNI	Rp 5.506.101,00	Rp 1.887.124,00	34%
JULI	Rp 4.359.106,00	Rp 1.709.783,00	39%
AGUSTUS	Rp 5.544.256,00	Rp 1.668.691,00	30%
SEPTEMBER	Rp 6.268.310,00	Rp 2.964.108,00	47%
OKTOBER	Rp 6.208.244,00	Rp 3.622.363,00	58%
NOVEMBER	Rp 5.109.653,00	Rp 3.679.208,00	72%
DESEMBER	Rp 3.721.099,00	Rp 5.371.721,00	144%
TOTAL	Rp 62.309.267,00	Rp 48.322.408,00	78%

Sumber: PT. Rajawali Nusindo (2023)

Tabel 1.1. menunjukkan bahwa penjualan pada tahun 2022 tidak memenuhi target yang ada dengan hasil penjualan 78% dari target. Data pada tabel menunjukkan bahwa hanya pada bulan april, mei dan desember yang memenuhi target sedangkan di bulan lainnya tidak memenuhi target penjualan.

PT. Rajawali Nusindo merupakan perusahaan di bidang distribusi yang ada di Indonesia. Sebagai sebuah perusahaan PT. Rajawali Nusindo dituntut untuk selalu mengembangkan kinerja sumber daya manusia yang ada, karena sumber daya manusia merupakan hal utama untuk PT. Rajawali Nusindo mencapai tujuannya. Dengan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik maka dapat mencapai tujuan lebih efisien dan berkualitas tinggi. Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rajawali Nusindo Bogor”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Beberapa permasalahan yang muncul, dapat diidentifikasi oleh penulis yaitu:

1. Kurangnya motivasi bekerja pada beberapa karyawan sehingga mempengaruhi hasil kerjanya.
2. Sikap tidak disiplin beberapa karyawan yang datang terlambat ke kantor.
3. Seringnya terjadi keterlambatan pengiriman barang.
4. Sering terjadi faktur penjualan tidak naik ke bagian piutang sehingga menghambat proses penagihan kepada pembeli.
5. Terjadi salah pengetikan nama barang pada faktur penjualan karena kurangnya ketelitian karyawan sehingga terjadi salah pengiriman barang yang berakibat pada waktu pengiriman pesanan lainnya.
6. Pergantian kepala cabang dalam waktu 1-2 tahun yang membuat karyawan harus beradaptasi dengan aturan dan gaya kepemimpinan kepala cabang yang baru.

1.3. Pembatasan Masalah

Hasil identifikasi masalah yang ada di PT. Rajawali Nusindo Bogor menunjukkan bahwa permasalahan yang ada cukup banyak dan beragam. Guna mencegah mengembangnya penelitian maka penulis membatasi masalah, harapannya agar pemecahan masalahnya lebih terarah, terperinci dan jelas. Oleh sebab itu

penulisan membatasi penelitian ini hanya pada pengaruh motivasi, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Rajawali Nusindo Bogor.

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah secara simultan motivasi, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Rajawali Nusindo Bogor?
2. Apakah secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Rajawali Nusindo Bogor?
3. Apakah secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Rajawali Nusindo Bogor?
4. Apakah secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Rajawali Nusindo Bogor?

1.5. Tujuan Penelitian

Melihat rumusan masalah di atas maka penelitian ini mempunyai beberapa tujuan, yang dapat penulis sampaikan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah secara simultan motivasi, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Rajawali Nusindo Bogor.
2. Untuk mengetahui apakah secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Rajawali Nusindo Bogor.
3. Untuk mengetahui apakah secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Rajawali Nusindo Bogor.
4. Untuk mengetahui apakah secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Rajawali Nusindo Bogor.

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Dapat digunakan sebagai masukan untuk PT. Rajawali Nusindo Bogor dalam mengevaluasi dan mengembangkan kinerja karyawan.

2. Hasil Penelitian dapat dijadikan referensi bagi peneliti lain yang melakukan penelitian dengan topik pembahasan yang sama.
3. Menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi penulis terkait penerapan teori yang sebelumnya diperoleh dari mata kuliah.

1.7. Sistematika Penulisan

Guna memahami lebih lanjut laporan ini, maka materi-materi yang tertera pada laporan skripsi ini dikelompokkan menjadi beberapa subbab dengan sistematika penyampaian sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan itu sendiri.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan teori yang berupa pengertian dan definisi yang diambil dari kutipan buku yang berkaitan dengan penyusunan laporan skripsi serta beberapa literatur yang berhubungan dengan penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang tempat dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengambilan data, devinisi operasional variabel dan teknik analisis data penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran obyek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan yang secara lebih lengkap mengupas berbagai fenomena yang ada dalam penelitian.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan simpulan yang merupakan hasil akhir atas penelitian ini dan juga saran yang berisi masukan untuk pihak obyek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Berisi tentang berbagai buku, jurnal, rujukan yang secara sah digunakan dalam menyusun penelitian ini.