

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Di tengah persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang-orang yang mampu berpikir ke depan, cerdas, inovatif, dan dapat bekerja dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Berbagai organisasi berupaya meningkatkan kinerja semua elemen dalam organisasi dengan tujuan untuk menjaga kelangsungan hidup organisasi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang paling utama dalam suatu perusahaan sehingga perlu dikelola dengan baik agar efektivitas dan efisiensi perusahaan semakin meningkat (Zulfikar et al., 2023). Pada dasarnya sumber daya manusia yang berkualitas pada suatu organisasi dapat menjadi aset yang sangat penting dalam suatu perusahaan (Apriliana & Nawangsari, 2021).

Dalam menjalankan organisasi atau Perusahaan dibutuhkan seorang pemimpin yang bisa mengatur individunya sendiri dan mengatur orang lain. Seorang pemimpin merupakan salah satu individu yang paling penting dalam Perusahaan karena merupakan tenaga kerja pilihan sehingga dalam mengimplementasikan tugas yang telah diberikan perusahaan dapat dengan baik dan secara profesional, namun pemimpin tidak dapat bekerja secara individu, sehingga dibutuhkan rekan atau team yaitu bawahan untuk mewujudkan pencapaian target perusahaan tersebut.

**Tabel 1. 1 Data Absensi PT EYZ Engineering Periode Mei 2023 - April 2024**

No	Bulan	Jumlah Karyawan	HK	Total Kehadiran per bulan	Keterangan			Total Tidak Hadir	Persentase Ketidakhadiran
					Terlambat	Cuti	Sakit		
1	Mei	147	20	2940	16	46	12	58	2%
2	Juni	147	25	3675	12	13	11	24	1%
3	Juli	147	26	3822	15	11	20	31	1%
4	Agustus	147	23	3381	16	13	6	19	1%
5	September	147	26	3822	12	18	11	29	1%
6	Oktober	147	23	3381	20	16	8	24	1%
7	November	147	25	3675	17	22	30	52	1%
8	Desember	147	25	3675	19	30	27	57	2%
9	Januari	147	25	3675	22	50	16	66	2%
10	Februari	147	23	3381	25	46	17	63	2%
11	Maret	147	26	3822	24	29	21	50	1%
12	April	147	25	3675	23	29	29	58	2%

*Sumber: Bagian SDM PT XYZ Engineering*

Berdasarkan tabel 1.1, maka dapat diketahui bahwa kedisiplinan karyawan PT. XYZ Engineering masih kurang, hal ini dibuktikan dari jumlah keterlambatan dan ketidakhadiran yang masih cukup banyak.

Untuk mewujudkan pencapaian target perusahaan juga harus memberikan perhatian dan motivasi terhadap karyawan karena motivasi kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh seorang karyawan, maka semakin tinggi pula hasil kinerja yang dicapai. Motivasi kerja dapat diartikan suatu dorongan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seorang karyawan, yang dapat meningkatkan semangat dan mempunyai keinginan untuk memberikan kontribusi yang besar kepada perusahaan atau organisasi.

Dukungan sumber daya manusia yang berkualitas tentu diharapkan dapat berperan aktif sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas dalam semua aktivitas manajemen perusahaan. Tidak hanya meningkatkan kualitas sumber daya manusia, perusahaan juga dituntut untuk terus meningkatkan daya saing melalui peningkatan kualitas manajemen. Oleh karena itu, agar perusahaan dapat berkembang secara optimal, maka menjaga hubungan yang harmonis dan berkelanjutan dengan karyawan adalah hal yang sangat penting untuk terus dijaga.

Dalam pelaksanaan tugas dan fungsi untuk mencapai tujuan ini diperlukan karyawan yang mempunyai loyalitas, produktif dan berdedikasi tinggi melalui

kepemimpinan dan motivasi dalam pelaksanaan tugas dan fungsi yang diperlihatkan dalam unjuk kerja karyawan dengan kinerja yang tinggi.

Beberapa hal yang harus diperhatikan perusahaan dalam pencapaian visi dan misi perusahaan untuk menjadi mitra terpercaya di Industri Infrastruktur :

1. Menjalankan usaha secara profesional dengan memperhatikan azas manfaat bagi semua pihak yang terlibat (*stakeholders*)
2. Meningkatkan nilai perusahaan melalui kreativitas, inovasi dan kompetensi SDM
3. Membangun tata kelola yang baik di industri infrastruktur

Karyawan merupakan salah satu unsur utama perusahaan yang bertugas menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata kepada konsumen sebagai faktor penentu keberhasilan perusahaan, karena karyawan bersinggungan langsung dengan konsumen dalam berbagai pelayanan produk dan jasa. Demikian halnya pada PT. XYZ Engineering harus selalu tampil dalam front terdepan dan memiliki kinerja yang tinggi melalui suatu kepemimpinan dan motivasi yang tinggi dalam setiap melakukan aktivitas tugas dan fungsinya.

Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga baik di semua level dari tingkat pimpinan maupun bawahan, karena mereka merupakan ujung tombak keberhasilan dari perusahaan tersebut, sehingga kinerja yang tinggi merupakan modal utama bagi pimpinan serta bawahan dalam memotivasi pelaksanaan tugas kerja secara profesional dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan Perusahaan.

PT. XYZ Engineering harus memiliki kepemimpinan dan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan yang dipandang merupakan potensi/modal Perusahaan baik dalam proses implementasi tugas dan fungsi, bahkan lebih baik dari itu, merupakan penentu keberhasilan perwujudan produktivitas (*output*) dan pelayanan (*outcome*) konsumen.

Dari uraian di atas, dapatlah dipahami bahwa karyawan memiliki Motivasi yang tinggi dalam pelaksanaan tugas-tugas penyelenggaraan perusahaan yang dapat diperlihatkan dalam kinerja karyawan, namun melalui observasi dan wawancara

pendahuluan yang calon peneliti lakukan pada PT. XYZ Engineering menunjukkan bahwa adanya indikasi Kepemimpinan dan Motivasi belum sepenuhnya dapat diwujudkan sebagaimana tuntutan pelayanan publik terlihat pada tingkat produktivitas yang dicapai karyawan relatif masih rendah dan hal ini dipandang berimbas terdapat indikasi tingkat kinerja karyawan relatif rendah.

Alasan PT. XYZ Engineering sebagai lokasi penelitian adalah:

- a. PT. XYZ Engineering merupakan salah satu Perusahaan yang melayani kepentingan publik, khususnya di bidang pelayanan Jasa konstruksi, Instalasi pipa minyak, pipa air, pipa gas, dan struktur bangunan.
- b. Kinerja layanan penatausahaan masih dirasakan blumm optimal. Hal ini terlihat dari adanya keluhan-keluhan pelayanan konsumen dalam kinerja karyawan seperti terlihat:
- c. Produktivitas, volume kerja yang dilayani terbatas sehingga pekerjaan selesai tidak tepat waktu, volume kerja dengan tugas kerja yang diharapkan tidak terealisasi sesuai program dan jadwal.
- d. Kualitas Layanan, tidak bersinergis dengan hasil kerja terhadap standar kerja yang ditetapkan.
- e. Responsivitas, terdapat keraguan dalam memahami harapan dan keinginan Pengguna, kurang tanggap dan kurang berkenan mendengarkan keluhan konsumen.
- f. Akuntabilitas, implementasi pelaksanaan tugas mengalami perubahan dan terkadang bias dengan prosedur kerja, transparansi kerja antara akurasi tuntutan pelayanan dengan program kerja yang ditetapkan.

Jika ditinjau dari fungsinya, PT. XYZ Engineering berkewajiban menyediakan layanan yang berkualitas bagi konsumen, juga dituntut untuk mencapai kinerja yang optimal sesuai harapan produktivitas perusahaan dan Konsumen. Harapan yang belum terwujud dapat dirasakan dan dibentuk oleh pengalaman masa lampau, komentar kerabatnya, serta janji dan informasi -PT. XYZ Engineering masih banyak yang mengeluh dimana sistem layanan dan kinerja masih lambat belum optimal.

Kinerja Perusahaan pada tingkat produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas dan akuntabilitas rendah merupakan cerminan dari lemahnya Kepemimpinan dan Motivasi. Tinggi dan rendahnya kinerja karyawan diduga disebabkan banyak faktor dan beberapa diantaranya adalah faktor Kepemimpinan dan Motivasi, melalui kajian pustaka para ahli sependapat bahwa job performance seseorang dalam aktivitas kerjanya ditentukan oleh faktor Kepemimpinan dan Motivasi dalam wujud prilakunya.

Dalam usaha memotivasi dengan hasil kerja yang optimal diperlukan juga dukungan yang kuat dan bukti nyata dari pimpinan itu sendiri, teman kerja dan lingkungan yang memadai. Tanpa ada dukungan dan partisipasi yang kuat dari unsur- unsur diatas maka sulit bagi karyawan serta pimpinan itu sendiri untuk mengembangkan diri, mengekspresikan gagasan, beroperasi dan memotivasi diri untuk pencapaian pekerjaan yang maksimal.

Sementara faktor situasional adalah faktor di luar individu yang bisa berwujud lingkungan Perusahaan, kompensasi, iklim Perusahaan, Kepemimpinan dan sebagainya.

Penulis mencermati bahwa kepemimpinan dan motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, yang selanjutnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh karakteristik Perusahaan atau sejauh mana lingkungan Perusahaan memberikan peluang kepada karyawan untuk menampilkan kinerja yang tinggi, bahwa kepemimpinan dan Motivasi pada PT. XYZ Engineering diduga memiliki pengaruh yang kuat dengan kinerja karyawan tersebut dalam bekerja.

Berdasarkan uraian - uraian di atas, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian berkaitan dengan masalah kinerja karyawan dalam menjalankan fungsinya sebagai pelayan publik. Adapun perspektif yang peneliti gunakan dalam melihat masalah kinerja karyawan tersebut adalah dari sudut pandang kepemimpinan dan Motivasi yang selanjutnya dimunculkan judul penelitian Skripsi dengan judul, **“Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ Engineering”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Beberapa permasalahan yang muncul, dapat diidentifikasi oleh penulis sebagai berikut:

1. Kurangnya Arahan dari Kepemimpinan: Pemimpin kurang memberikan arahan tentang visi dan misi yang jelas, sehingga karyawan kurang memahami tujuan perusahaan.
2. Sering adanya keterlambatan dalam pengadaan dan pengiriman material ke lapangan proyek.
3. Motivasi Karyawan yang Rendah: Kurangnya insentif, penghargaan, atau peluang pengembangan diri dapat mengurangi motivasi karyawan.

## **1.3 Pembatasan Masalah**

Hasil identifikasi masalah yang ada di PT. XYZ Engineering menunjukkan bahwa permasalahan yang terjadi cukup banyak. Guna mencegah mengembangkannya penelitian maka penulis membatasi penelitian ini hanya pada motivasi kerja dan kinerja karyawan pada PT. XYZ Engineering.

## **1.4 Perumusan Masalah**

Inti kajian dalam penelitian ini adalah masalah kepemimpinan dan Motivasi serta kinerja karyawan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi karyawan pada PT. XYZ Engineering. Dengan masalah penelitian adalah :

1. Apakah kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. XYZ Engineering?
2. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. XYZ Engineering?
3. Apakah kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. XYZ Engineering?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan dirumuskan di atas, penelitian ini bertujuan:

1. Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ Engineering.
2. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. XYZ Engineering.
3. Menganalisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ Engineering.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan permasalahan diatas maka penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat bagi peneliti

Peneliti dapat mengetahui dan memahami serta menambah wawasan mengenai kepemimpinan, motivasi kerja, dan meningkatkan kinerja SDM yang baik, khususnya pada karyawan PT. XYZ Engineering. Selain itu penelitian ini juga bermanfaat bagi peneliti sebagai jalan untuk mendapatkan gelar pendidikan yang lebih tinggi yaitu gelar sarjana.

2. Manfaat bagi perusahaan

Penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan kepada PT. XYZ Engineering dalam hal penilaian pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan terhadap kinerja karyawan agar mampu mencapai tujuan perusahaan yaitu untuk meningkatkan kualitas SDM pada PT. XYZ Engineering

3. Manfaat bagi kampus

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi penelitian selanjutnya terutama yang berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan terhadap kinerja karyawan PT. XYZ Engineering.

4. Manfaat bagi masyarakat umum

Menjadi sarana informasi untuk masyarakat mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan,

terutama bagi masyarakat yang ingin melamar pekerjaan dan menjadi karyawan di PT. XYZ Engineering.

### **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 berkaitan dengan tempat dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel dan teknik analisis data

#### **DAFTAR PUSTAKA**

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