

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1.Latar Belakang**

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan faktor yang sangat penting agar perusahaan dapat unggul dalam persaingan di era globalisasi yang semakin ketat. Indonesia adalah salah satu negara yang mempunyai banyak masalah dalam hal persaingan global, khususnya dalam hal sumber daya manusia yang sangat rendah. Akan tetapi Sumber daya manusia di Indonesia sangatlah banyak, apabila dapat digunakan secara efisien dan efektif maka akan bermanfaat untuk kelangsungan pembangunan di Indonesia. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas maka diperlukan pendidikan yang berkualitas pula.

Meningkatkan kinerja sumber daya manusia adalah tantangan utama bagi seorang eksekutif. Pencapaian tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia di perusahaan dan organisasi. Ketika seorang manajer dapat lebih mempengaruhi kinerja SDM perusahaan, dapat dikatakan bahwa perusahaan sekarang dapat bersaing dalam persaingan global.

Untuk mendapatkan kinerja yang maksimal maka diperlukan beberapa faktor di antaranya adalah Disiplin kerja, motivasi, dan Gaya kepemimpinan. Sedangkan Disiplin kerja itu sendiri adalah memberlakukan peraturan dan tata tertib kerja dengan menanamkan etika serta norma kerja sehingga terciptanya suasana kerja yang , tenang, aman, nyaman, dan menyenangkan. Suasana tersebut akan menunjang

tercapainya produktifitas kerja yang optimal dan efisien. Ketika semua faktor tersebut dapat tercipta dan dilaksanakan dengan optimal dalam perusahaan, maka perusahaan tersebut dapat menciptakan suatu kinerja yang berkualitas.

Sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting, sebagai faktor pendorong yang utama dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Memacu motivasi pegawai harus dilakukan untuk mendorong pencapaian kinerja yang baik. Motivasi merupakan proses pemberian motif (penggerak) bekerja kepada para pegawai sehingga mereka mau bekerja demi tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Pemberian motif kerja ini terdapat dalam teori kebutuhan hierarki Maslow yang meliputi kebutuhan fisiologi, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Dengan terpenuhinya semua kebutuhan atau keinginan dan harapan maka pegawai akan mendapatkan kepuasan dan pegawai yang tingkat kepuasannya tinggi maka secara otomatis kinerja akan meningkat. Ada beberapa hal yang menghubungkan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai, terutama *reward*. Dalam hal ini bila pegawai menerima penghargaan yang mereka anggap pantas mendapatkannya, dan puas, pegawai tersebut dapat menghasilkan kinerja yang lebih besar.

Disiplin merupakan faktor yang sangat penting untuk diperhatikan dalam suatu organisasi maupun perusahaan, karena bila karyawan dalam melaksanakan tugas tidak disiplin kerja yang tinggi, maka hasil yang didapatkan tidak sesuai sebagaimana yang diharapkan. Disiplin selalu erat kaitannya dengan peraturan – peraturan dan norma yang berlaku dalam suatu lingkungan perusahaan. Penerapan

disiplin dalam suatu perusahaan merupakan salah satu masalah personel yang paling sulit dihadapi perusahaan. Masalah disiplin kerja merupakan hal yang sangat perlu diperhatikan, karena disiplin kerja bukan hanya sekedar indikasi turunnya semangat kerja karyawan dan pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan yang lebih efisien.

Sedangkan kepemimpinan sendiri mempunyai arti yang berbeda – beda tergantung dari sudut pandang atau perspektif dari para peneliti yang bersangkutan. Dalam arti kepemimpinan adalah kemampuan seorang dalam mempengaruhi, menggerakkan, mendorong, mengendalikan orang atau bawahannya untuk melakukan suatu pekerjaan atas kesadarannya dan kontribusi dalam mencapai suatu tujuan dalam organisasi maupun perusahaan. Kepemimpinan adalah suatu proses memberi arti pada kerjasama dan dihasilkan dengan kemauan untuk memimpin dalam mencapai tujuan.

PT. Tarindo adalah perusahaan memproduksi logam atau kuningan berlokasi di Juwana Pati, Jawa Tengah yang mempunyai 537 karyawan meliputi keseluruhan karyawan. Dalam perkembangannya sampai saat ini perusahaan selalu menggunakan bahan yang berkualitas dan memprosesnya dengan teknologi canggih sehingga menghasilkan produk logam yang berkualitas. Maka sampai saat ini perusahaan tersebut dapat bersaing secara global. Adapun permasalahan mengenai ketaatan dan kedisiplinan selama berdirinya perusahaan.

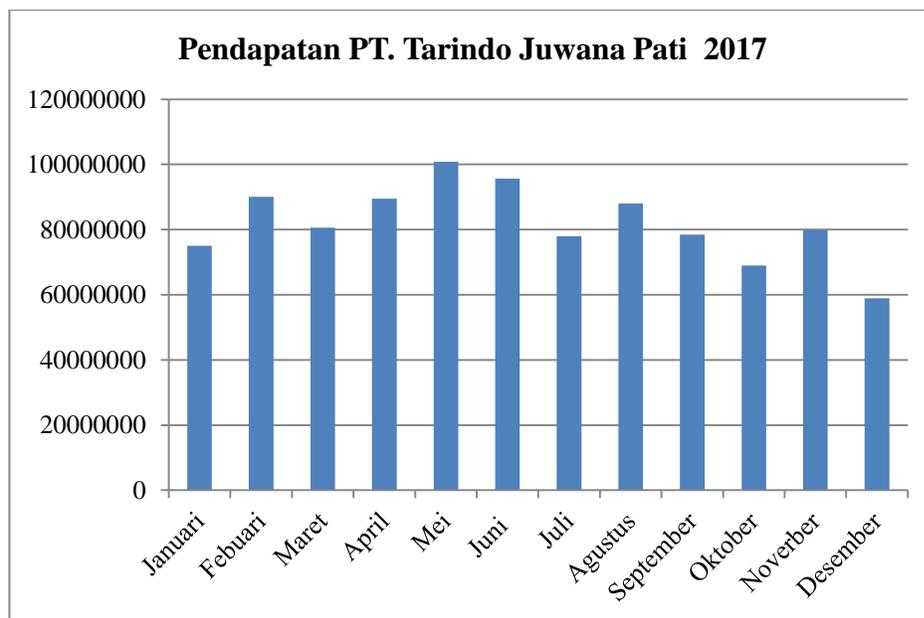
Berikut adalah daftar persentase absensi pelanggaran PT. Tarindo :

**Tabel 1.1**  
**Persentase Pelanggaran Karyawan PT. Tarindo Juwana Pati Tahun 2017**

Kriteria Pelanggaran	Persentase
Tidak Masuk Kerja Tanpa Keterangan	22,9%
Datang Terlambat	33,4%
Pulang Sebelum Waktunya	31,3%
Pergi Tanpa Keterangan Saat Jam Kerja	12,7%
Ketelitian Dalam Pekerjaan	24,9%

Sumber: PT. Tarindo Juwana Pati Jawa Tengah (2017)

Dari hasil data diatas dapat diketahui karyawan yang menunjukkan kondisi penilaian kinerja terhadap para karyawan masih belum mencapai standar perusahaan. Dimana tingkat pelanggaran tercatat cukup tinggi terutama pada keterlambatan karyawan sebesar 33,4% yang mengakibatkan tingkat kinerja menurun dan menyebabkan tingkat pendapatan tiap bulan menurun. Berikut grafik pendapatan PT. Tarindo Juwana Pati Jawa Tengah 2017 :



Sumber : PT. Tarindo Juwana Jawa Pati Tengah (2017)

## Gambar 1.1

Menurut hasil penelitian Munparidi (2012) yang bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi tidak signifikan sehingga tidak berpengaruh pada kinerja. Hasil penelitian tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Tania dan Sutanto (2013) yang memperoleh hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Kemudian Trang (2013) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan dan kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Susanty (2012) menyebutkan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah banyak dilakukan tersebut, maka terjadi penelitian yang inkonsisten, sehingga menarik untuk dilakukan penelitian kembali. Berkaitan hal tersebut maka judul dalam penelitian ini adalah PERAN MOTIVASI, DISIPLIN DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA KINERJA KARYAWAN PT. TARINDO JUWANA PATI JAWA TENGAH

### **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : “Bagaimana Meningkatkan Kinerja dan Kepuasan kerja Melalui Motivasi, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Pada PT. Tarindo Pati Jawa Tengah”. Sehingga pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja PT. Tarindo Pati Jawa Tengah?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja PT. Tarindo Pati Jawa Tengah?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja PT. Tarindo Pati Jawa Tengah?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tarindo Pati Jawa Tengah?
5. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tarindo Pati Jawa Tengah?
6. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Tarindo Pati Jawa Tengah?
7. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tarindo Pati Jawa Tengah?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Suatu penelitian tentunya tidak terlepas dari adanya tujuan – tujuan tertentu.

Adapun yang menjadi tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tarindo Pati Jawa Tengah.
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tarindo Pati Jawa Tengah.

3. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tarindo Pati Jawa Tengah.
4. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Tarindo Pati Jawa Tengah.
5. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tarindo Pati Jawa Tengah.
6. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Tarindo Pati Jawa Tengah.
7. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tarindo Pati Jawa Tengah.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan dapat memberikan kegunaan terutama sebagai:

a. Bagi Peneliti

Mengembangkan suatu mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia seperti motivasi kerja, disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan kinerja pada suatu lembaga maupun perusahaan.

b. Bagi perusahaan terkait

Sebagai referensi maupun masukan pada PT. Tarindo Juwana Pati Jawa Tengah yang dapat berguna pada pengambilan keputusan khususnya dalam bidang kinerja karyawan.

c. Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pengembangan ilmu MSDM dan referensi pembelajaran dalam pengaplikasian ilmu manajemen dan menjadi sebuah rujukan bagi penelitian yang akan dilakukan mendatang khususnya dalam peningkatan kinerja karyawan.