

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi saat ini yang sarat akan kemajuan pesat dalam hal ilmu pengetahuan dan teknologi, memaksa segala aspek kehidupan ikut berkembang dengan sangat cepat pula. Hal ini membuat persaingan antar perusahaan pun semakin ketat. Setiap perusahaan pasti memiliki tujuan yang ingin dicapainya, di sisi lain perusahaan harus tetap bisa bertahan di tengah ritme perkembangan yang cepat dan persaingan yang ketat. Setiap perusahaan harus memiliki strategi bersaing untuk dapat bertahan di tengah era globalisasi saat ini, salah satu strategi yang diterapkan yaitu strategi sumber daya manusia, mengingat sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam keberlangsungan perusahaan. Walaupun berbagai sumber daya yang ada penting bagi perusahaan, yang menunjukkan keunggulan kompetitif potensial adalah sumber daya manusianya dan bagaimana sumber daya itu dikelola. Oleh karena itu perusahaan diperlukan pengelolaan unit sumber daya manusia yang baik, dan juga unit manajemen profesional yang dapat mengenal setiap permasalahan tenaga kerja dan dapat memecahkan setiap permasalahannya.

Mengenai hal tersebut, setiap organisasi ataupun perusahaan untuk selalu berusaha agar dapat meningkatkan kinerja karyawan serta untuk dapat mencapai tujuan organisasi yang baik. Menurut Setiyawan dan Waridin (2006) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak

organisasi. kinerja karyawan adalah kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas, dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral ataupun etika. Seluruh kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan bisnis perusahaan atau organisasi merupakan bentuk kinerja, perusahaan dalam hal ini perlu memantau kinerja setiap karyawannya apakah mereka sudah melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai harapan. Penilaian kinerja ini sangat penting untuk menentukan apakah perusahaan akan terus melakukan kerja sama dengan karyawan jika kinerjanya baik, atau sebaliknya memutus hubungan kerja jika performa karyawan tidak sesuai harapan.

Mengenai kinerja karyawan, terdapat banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya, yakni motivasi, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Menurut Pamela & Oloko (2015), motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi merupakan proses pemberian motif (penggerak) bekerja kepada para karyawan sehingga mereka mau bekerja demi tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Dengan terpenuhinya semua kebutuhan atau keinginan dan harapan maka karyawan akan mendapatkan kepuasan, dan karyawan yang tingkat kepuasannya tinggi maka

secara otomatis kinerjanya akan meningkat. Hal ini sesuai dengan *research gap* yang dilakukan oleh Tanujaya (2015) menunjukkan bahwa “motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”. Sedangkan penelitian oleh Caroline (2016) menunjukkan bahwa “motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan”.

Faktor kedua kinerja karyawan yaitu Gaya kepemimpinan, Gaya kepemimpinan yang baik adalah dengan mengayomi karyawannya untuk dapat menyelesaikan tugas masing-masing tanpa memberi tekanan yang berlebihan. Gaya kepemimpinan merupakan sebuah tindakan seorang pemimpin baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan dapat menunjukkan secara langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Menurut (Rorimpandey,2013). Pemimpin harus fleksibel dalam pemahaman segala potensi yang dimiliki oleh karyawannya dan berbagai permasalahan yang dihadapi karyawannya tersebut. Dengan pemahaman tersebut, pemimpin dapat menerapkan segala peraturan dan kebijakan organisasi serta melimpahkan tugas dan tanggung jawab dengan tepat. Hal ini sejalan dengan usaha untuk menumbuhkan komitmen organisasi dari diri karyawan. Sehingga pemimpin nantinya dapat meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya serta dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan lebih efektif. Wijaya (2015) menunjukkan bahwa “gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”. Sedangkan penelitian oleh Saputri (2018) menunjukkan bahwa “gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan”.

Faktor ketiga dalam Kinerja karyawan adalah disiplin kerja, Disiplin kerja merupakan suatu tindakan manajemen yang dapat mendorong kesadaran dan kesediaan para karyawannya untuk mentaati semua peraturan yang sudah ditentukan disebuah organisasi atau perusahaan. Abdurrahmat (2006), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaatise semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan,2007). Penelitian yang dilakukan oleh Pramesti (2014) menunjukkan bahwa “disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”. Sedangkan penelitian oleh Pratiwi (2014) menunjukkan bahwa “disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan”

PT Erela Semarang adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang farmasi yang berlokasi di Jalan Murbei No 2, Sumurboto, Semarang, Jawa Tengah. Dalam meningkatkan daya persaingan, hendaknya perusahaan memberikan pelayanan yang baik agar mampu bersaing dengan perusahaan lain. Data target penjualan tahun 2017-2019 pada pt erela semarang adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data target penjualan tahun 2017-2019
PT Erela Semarang

Tahun	Target	Realisasi Penjualan	Presentase
2017	20.400.000.000	18.750.000.000	91,91%
2018	20.400.000.000	17.395.000.000	85,26%
2019	20.400.000.000	15.250.500.000	74,75%

Sumber : PT. Erela Semarang

Berdasarkan tabel 1.1 tersebut menunjukkan bahwa target penjualan selama tiga tahun berturut-urut tidak tercapai, dan mengalami penurunan penjualan dari 2017 sampai 2019.

Tabel 1.2
Data Pra survey PT Erela Semarang

No	Variabel	Penyebab turunnya kinerja	Jumlah Responden	Frekuensi Responden	Presentase (%)
1	Motivasi	Upah dibawah standar perusahaan lain	30	10	30%
2		Tidak adanya kebutuhan berprestasi	30	21	70%
3	Gaya	Tidak ada apresiasi dari pimpinan jika bekerja dengan baik	30	25	83%
4	Kepemimpinan	Posisi kerja yang tidak sesuai (kompetensi)	30	18	60%
5	Disiplin Kerja	Kurangnya kesadaran karyawan dalam melaksanakan tugas	30	8	26%
6		Rekan kerja yang sering absen	30	5	16%

Sumber :Data primer yang diolah tahun 2021

Berdasarkan hasil prasurvey pada tabel 1.2 terhadap 30 karyawan PT Erela Semarang. Disimpulkan bahwa menurunnya kinerja karyawan disebabkan oleh beberapa faktor yaitu : Upah dibawah standar perusahaan lain (30%), tidak adanya kebutuhan berprestasi (70%), tidak ada apresiasi dari pimpinan jika bekerja dengan baik (83%), posisi kerja yang tidak sesuai kompetensi (60%). dan kurangnya kesadaran karyawan dalam melaksanakan tugas (26%), rekan kerja yang sering absen (16%).

Oleh karena itu permasalahan penelitian ini adalah adanya penurunan kinerja karyawan PT Erela Semarang yang dipengaruhi oleh motivasi ,gaya kepemimpinan dan disiplin kerja.

Berdasarkan data dan masalah dari tabel diatas serta hasil dari penelitian terdahulu, maka penelitian ini berjudul **“PENGARUH MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERDAHAP KINERJA KARYAWAN (PADA KARYAWAN BAGIAN MARKETING PT ERELA SEMARANG)”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah penelitian dengan tidak tercapainya target penjualan dan turunnya penjualan yang mengindikasikan bahwa kinerja karyawan bagian *marketing* PT. Erela Semarang yang kurang maksimal. Maka perumusan masalahnya adalah :

Bagaimana upaya PT. Erela Semarang meningkatkan kinerja karyawan bagian *marketing* sehingga target dapat terpenuhi dan penjualan dapat meningkat. Sedangkan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan bagian *marketing* di PT. Erela Semarang?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bagian *marketing* di PT. Erela Semarang ?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian *marketing* di PT. Erela Semarang

1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang dilakukan pada PT. Erela Semarang adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan bagian *marketing* di PT. Erela Semarang.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bagian *marketing* di PT. Erela Semarang.

3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian *marketing* di PT. Erela Semarang.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian yang dilakukan pada PT. Erela Semarang adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi PT. Erela Semarang dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Erela Semarang.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.