

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Manusia merupakan salah satu peran utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial, yang bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan organisasi. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan ditentukan oleh manusia yang menjadi karyawan organisasi tersebut. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup usaha dari perusahaannya dan menginginkan terciptanya kinerja yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Oleh karena itu keberadaan suatu perusahaan yang berbentuk apapun baik dalam skala besar maupun skala kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas suatu perusahaan berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berprngetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Setiap manusia diberi anugrah memiliki sifat dan watak yang berbeda-beda, kedua hal tersebut akan

dipengaruhi oleh lingkungan, pendidikan, dan keterampilan yang ada dari masing-masing individu tersebut. Perusahaan berisi sekian banyak manusia yang memiliki sifat dan perilaku yang berbeda-beda dimana mereka akan mempengaruhi kegiatan di dalam suatu organisasi.

Untuk mencapai tujuan perusahaan, sumber daya manusia memiliki peran penting, sumber daya manusia disini mencakup keseluruhan manusia yang ada didalam organisasi yaitu mereka yang terlibat dalam kegiatan operasional perusahaan mulai dari level jabatan yang paling bawah hingga level jabatan yang paling atas (*Top Management*).

Pengaruh pemimpin di dalam organisasi sangat diperlukan agar gagasan, kebijakan atau program kerja yang di buat perusahaan dapat diterima, selain itu untuk memotivasi karyawan agar mendukung dan melaksanakan keputusan yang telah dibuat oleh perusahaan. Pemimpin tidak hanya dapat mengatakan kepada bawahan mereka apa (*what*) yang harus dikerjakan dan apa yang harus diselesaikan, tetapi juga mengarahkan mereka bagaimana (*how*) melaksanakan perintah pemimpin, dengan demikian upaya yang dilakukan pemimpin adalah bagaimana pimpinan mampu mempengaruhi bawahannya yang berada didalam unit kerjanya.

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari peran seorang pemimpin. Dalam suatu perusahaan, seorang pemimpin bukan semata-mata sebagai obyek dalam pencapaian tujuan, tetapi sekaligus menjadi subyek pelaku. Peran penting seorang pemimpin perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan antara lain melalui pembentukan mental

bekerja yang baik, dengan dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya, dengan memberikan bimbingan, dengan memberikan pengarahan dan koordinasi yang baik dalam bekerja oleh seorang pemimpin kepada bawahannya.

Seorang manajer harus memiliki jiwa seorang pemimpin untuk mempengaruhi, mengatur dan mengkoordinasikan karyawan (bawahan) dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan yang efektif. Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh efektivitas keberhasilan pemimpin dan karyawan dari semua divisi di dalam perusahaan tersebut. Perusahaan harus lebih memperhatikan aspek-aspek kritis yang merupakan faktor penentu keberhasilan kinerja seorang pemimpin, sehingga karyawan dapat meraih kinerja karyawan.

Kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada motivasi kerja para karyawan perusahaan. Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang membuat seseorang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara tertentu dengan kemungkinan terpenuhinya tujuan dan kebutuhan pribadi dalam bekerja. Pemahaman motivasi, baik yang ada dalam diri karyawan maupun yang berasal dari lingkungan akan dapat membantu dalam peningkatan kinerja.

Target yang telah dicapai karyawan merupakan prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan persatuan periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab masing-masing tugas yang telah diberikan kepada

karyawan tersebut. Jika tujuan perusahaan ingin tercapai maka setiap organisasi dalam melaksanakan programnya harus sesuai dengan yang telah diarahkan. Salah satu caranya adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja yaitu suatu hasil dari suatu tugas yang dilakukan karyawan sehingga mereka mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Strategi peningkatan kinerja adalah cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan tersebut dapat tercapai. Agar strategi peningkatan kinerja tersebut dapat berhasil maka organisasi perlu mengetahui sasaran kinerja.

Seorang karyawan dapat dikatakan memiliki kinerja yang tinggi, jika beban kerja yang ditetapkan telah tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi daripada yang ditetapkan perusahaan. Tuntutan-tuntutan yang tidak mampu dikendalikan oleh setiap karyawan ini akan menimbulkan ketegangan dalam diri karyawan dan jika tidak dapat diatasi maka karyawan tersebut akan mengalami penurunan semangat kerja dalam bekerja di perusahaan.

PT Semestanustra Distrindo merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distribusi, sebagai distributor dari PT Siantar Top Tbk. PT Semestanustra Distrindo berdiri pada tahun 1987 untuk saat ini PT Semestanustra Distrindo memiliki 30 cabang yang tersebar hampir di seluruh Indonesia. Pendapatan perusahaan sangat tergantung pada kinerja karyawan. Untuk pencapaian di PT Semestanustra Distrindo Depo Bogor sepanjang tahun 2018 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.  
Data Pencapaian Penjualan PT Semestanustra Distrindo Depo Bogor Tahun 2018

No	Bulan	Pencapaian
1	Januari	Rp 2.665.018.663
2	Februari	Rp 2.384.005.911
3	Maret	Rp 2.385.038.262
4	April	Rp 2.367.471.554
5	Mei	Rp 2.334.297.247
6	Juni	Rp 1.351.221.329
7	Juli	Rp 2.181.063.034
8	Agustus	Rp 2.736.740.362
9	September	Rp 2.631.797.632
10	Oktober	Rp 3.052.925.007
11	November	Rp 3.097.010.654
12	Desember	Rp 3.044.328.429

Sumber: Admin Area Sales Manager PT Semestanustra Distrindo Depo Bogor.

Berdasarkan tabel pencapaian di atas, pencapaiannya tidak lepas dari kinerja para karyawan PT Semestanustra Distrindo Depo Bogor. Maka dari itu kinerja karyawan merupakan satu hal yang harus diperhatikan di PT Semestanustra Distrindo Depo Bogor.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengangkat suatu penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Semestanustra Distrindo Depo Bogor”**

#### A. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka identifikasi dalam penelitian ini adalah:

1. Terjadi penurunan pencapaian penjualan pada tahun 2018 pada setiap bulannya dan beberapa bulan ada peningkatan pencapaian penjualan yang merupakan bentuk fenomena yang berhubungan dengan penurunan kinerja karyawan.

2. Area Sales Manajer kurang dapat mengarahkan karyawan melakukan tugasnya dengan baik.
3. Kurangnya motivasi dalam diri karyawan PT Semestanustra Distrindo.

### **B. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah, juga keterbatasan waktu dan tenaga, maka penelitian ini dibatasi hanya pada kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Semestanustra Distrindo Depo Bogor.

### **C. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan batasan masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan, terhadap kinerja karyawan PT Semestanustra Distrindo Depo Bogor?
2. Apakah ada pengaruh motivasi, terhadap kinerja karyawan PT Semestanustra Distrindo Depo Bogor?
3. Apakah ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Semestanustra Distrindo Depo Bogor?

### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah dan perumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Semestanustra Distrindo Depo Bogor?

2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Semestanustra Distrindo Depo Bogor?
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Semestanustra Distrindo Depo Bogor?

#### **E. Manfaat Penelitian**

##### 1. Manfaat Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi penulis dalam mengambil langkah-langkah pengelolaan SDM yang ada pada lingkup kerja PT Semestanustra Distrindo Depo Bogor. Selain itu hasil penelitian ini juga dapat di jadikan bahan evaluasi dan umpan balik bagi peningkatan kinerja karyawan dan kualitas SDM di PT Semestanustra Distrindo Depo Bogor.

##### 2. Manfaat Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi para pembaca dalam upaya pengembangan konsep-konsep sumber daya manusia yang secara khusus berkaitan dengan teori-teori tentang kepemimpinan dan kinerja. Hasil penelitian ini juga di harapkan menjadi masukan dan bahan referensi bagi penelitian-penelitian berikutnya pada bidang yang sama.

## **F. Sistematika Penelitian**

Dalam penelitian ini diberikan uraian bab demi bab yang berurutan, dengan tujuan mengetahui arahan dan gambaran yang lebih jelas dalam proses penelitian secara keseluruhan, adapun garis besar dari isi proposal adalah:

### **BAB I            PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan tentang latar belakang, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan sistematika penelitian.

### **BAB II           TINJAUAN PUSATAKA**

Bab ini menguraikan tentang landasan teori, kerangka pemikiran, penelitian terdahulu dan hipotesis penelitian.

### **BAB III          METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini menguraikan tentang lokasi dan waktu penelitian, jenis metode penelitian, sumber data penelitian, variabel penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel dan metode analisis data.