

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia kini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi. Banyak organisasi menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing. Mereka membuat sasaran, strategi, inovasi, dan mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi. Terdapat dua alasan dalam hal ini. Pertama, sumber daya manusia merancang dan memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitas, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta menentukan seluruh tujuan dan strategi organisasi. Kedua, sumber daya manusia merupakan pengeluaran utama organisasi dalam menjalankan bisnis. Manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan sistem rancangan formal dalam suatu organisasi untuk menentukan efektivitas dan efisiensi untuk mewujudkan sasaran suatu organisasi.¹

Kinerja merupakan indikator utama bagi kemajuan perusahaan, sehingga peningkatan kinerja pada semua karyawan merupakan suatu cara agar dapat meningkatkan laju pertumbuhan ekonomi perusahaan tersebut. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai atau perkelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab masing-

¹ Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: ANDI, 2013
Hal 7

masing dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi yang diharapkan.² Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen mengukur karyawan atas hasil kerjanya berdasarkan kinerja dari masing – masing karyawan.³

Hal selanjutnya yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Pada penelitian terdahulu megungkapkan sebaliknya tingkat motivasi yang kurang dimana belum maksimalnya perilaku pemimpin mengartikulasikan visi yang mendorong dan memberikan inspirasi kepada karyawan terhadap target yang harus dicapainya⁴

Dengan adanya motivasi karyawan dapat berkontribusi dengan baik dalam pencapaian tujuan perusahaan. Motivasi adalah pemberian daya penggerak untuk karyawan guna menciptakan kegairahan kerja, agar mereka mau bekerja sama, efektif, dan terintegrasi dengan segala daya dan upaya. Sebaliknya tingka tmotivasi yang kurang tinggi. Hal ini disebabkan rendahnya perhatian pemimpin terhadap kebutuhan penghargaan dan aktualisasi karyawan. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan bila menginginkan setiap karyawan dapat memberikan andil positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat yang

²Prawirosentono, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*”1999:2

³Prasetyo Hadi Pranoto, *Program pengembangan SDM Kinerja Karyawan* 2014, hal.2

⁴Ridwan Isya Luthfi “*Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Elsiscom Prima Karya, Kantor perwakilan Surabaya*”, Malang, Univ. Brawijaya, 2014

tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Motivasi ialah faktor pendorong atau daya penggerak untuk bekerja bagi karyawan dalam sebuah perusahaan. Motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan akan berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan.⁵

Ibrahim el-fiky dalam bukunya menyebutkan bahwa ketika seseorang memiliki motivasi dan dorongan psikologi maka semangat akan lebih banyak kemampuan akan lebih besar dan pengetahuan akan lebih baik. Sebaliknya, jika semangat lemah maka seorang itu tidak akan memiliki kemampuan dan konsentrasi hanya bertuju untuk hal negatif saja. Maka pekerjaanpun jadi jelek.⁶

Kepemimpinan yang baik akan memberikan dampak yang efektif dibutuhkan pemimpin untuk dapat meningkatkan kinerja semua karyawan dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan perusahaan, namun kenyataannya hubungan antara pemimpin dan karyawan kurang baik sehingga berdampak kurang maksimalnya kinerja karyawan. Kepemimpinan (*leadership*) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (*leader*) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur - unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Dengan meningkatnya kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja

⁵Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana, 2011, hal. 110

⁶ Ibrahim El-Fiky, *10 Kesys To Ultimate Succses*, Terj Bagus Dewanto, Jakarta: Tugu Publisher, 2011, Hal 11,12,13

seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi. Setiap organisasi pasti ada pemimpin dan dipimpin. Pemimpin harus berhubungan baik dengan siapa saja yang dipimpinnya. Pemimpin harus mengenal dan mengetahui orang – orang yang ia pimpin dalam suatu organisasi. Pemimpin pun bertanggung jawab akan semua hal yang menyangkut organisasi yang ia jalankan. Organisasi akan berjalan dengan baik, ketika peran kepemimpinan dalam sebuah organisasi itu dijalankan dengan sebaik-baiknya dan penuh dengan tanggung jawab, namun sebaliknya, jika peran kepemimpinan tidak dilaksanakan sesuai dengan aturan main yang ada maka akan timbul berbagai persoalan yang dapat menghambat atau mempengaruhi kinerja orang-orang yang dipimpinnya.⁷ Namun Kenyataannya masih terlihat minim pengawasan dari pimpinan kepada karyawan, dimana pemimpin tidak selalu hadir ketika karyawan membutuhkan, pemimpin tidak mendengarkan apa yang menjadi perhatian dan kebutuhan karyawan, termasuk kebutuhan dihormati dan menghargai kontribusi individual terhadap organisasi.⁸

Pengetahuan merupakan domain yang sangat penting dalam membentuk tindakan seseorang. Perilaku yang didasari dengan pengetahuan akan lebih melekat dan langgeng dari pada perilaku yang tidak didasari dengan pengetahuan. Jadi kinerja yang didasari atas pengetahuan akan lebih optimal. Kinerja sebagai ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi

⁷Afny D Tatulus, *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai negeri sipil di kantor kecamatan Tagulandang Sitaro*, 2011.

⁸TeguhPambudi, “*PengaruhKepemimpinan, Manajemen Pengetahuandan Budaya Organisasi terhadap KinerjaKaryawan PT. Pelabuhan Indonesia(Persero) 1 CabangkotaDumai*”, JOM Fekon, Vol.4 no.1, Pekanbaru, Univ.Riau, 2017

tanggung jawab dengan penetapan standar tertentu. Pengertian tersebut menekankan kinerja kedalam pengetahuan seorang pegawai, dimana semakin tinggi pengetahuan seorang pegawai maka kreatifitas dan inovasi akan tercipta dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik.⁹

Selanjutnya selain motivasi, kepemimpinan, pengetahuan ada juga kepuasan kerja yang sangat penting bagi kinerja karyawan. Peningkatan kerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena jika terdapat gangguan dalam kepuasan kerja diantaranya tidak ada kemauan kerja karyawan akan dapat menyebabkan kinerja menurun, sebagai akibat rutinitas yang terus menerus yang berakibat kebosanan dan tidak adanya kepuasan kerja. Karyawan yang akan mengalami ketidak puasan kerja merasa pekerjaannya yang sangat membosankan merupakan suatu beban yang harus dikerjakan maka kepuasan kerja sangat lah penting bagi perusahaan.¹⁰

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan

⁹Fahrudin Nisak, *Pengaruh Pengetahuan ,Keterampilan, Konsepdiri, dan karakteristik pribadi terhadap Kinerja staf* Semarang, 2015, hal 4

¹⁰ Khairiyah Nur Syaima Annisa, *Pengaruh Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* pada PT Nutricia Indonesia Sejahtera. Jurnal Bandung : Fakultas Ekonomi Universitas Gunadarma, 2013. Hal 1

kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Menciptakan kinerja karyawan yang baik adalah tidak mudah karena kinerja karyawan dapat tercipta apabila variabel-variabel yang mempengaruhinya seperti motivasi, kepemimpinan, pengetahuan dan kepuasan kerja dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Motivasi, kepemimpinan, pengetahuan dan kepuasan kerja penting bagi karyawan untuk memacu kinerja karyawan agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai keterampilan masing-masing. Untuk terus menghasilkan produk dan jasa yang baru, berdaya saing, dan selalu relevan dengan perkembangan zaman hingga pengembangan bisnis baru, inovasi merupakan proses penting bagi sebuah perusahaan. Keberhasilan bisnis PT. Mitra Kabel Indonesia pun tidak dapat dipisahkan dari berbagai inovasi yang telah dikembangkan oleh karyawan di berbagai tingkatan. Inovasi telah menjadi budaya dan denyut nadi di setiap bagian organisasi.

Dalam menjalankan perusahaan, PT. Mitra Kabel Indonesia selalu mengedepankan cara-cara yang baru. Perbaikan dalam aspek proses maupun sistem juga dilakukan untuk tetap menghasilkan produk dan jasa yang berdaya saing tinggi hingga pengembangan yang menghasilkan bisnis baru demi mencapai kepuasan pelanggan. PT. Mitra Kabel Indonesia memandang inovasi sebagai asset berharga oleh karena itu secara konsisten memberikan apresiasi yang tinggi bagi karyawan yang mampu menghasilkan inovasi melalui berbagai kegiatan kompetisi inovasi dan

keaktivitas internal. Dengan cara ini, setiap individu tergerak untuk melakukan inovasi dan perbaikan yang berkesinambungan demi kemajuan dan kesejahteraan bersama.¹¹

Tabel 1.1
Research Gap Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja karyawan	Roni Afrianto
	Tidak terdapat pengaruh positif antara Motivasi terhadap kinerja karyawan	Shary Sharty Kartini

Sumber :dikumpulkandariberbagai penelitian,2018

Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Roni Afrianto Hutapea (2016) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Shary Sharty kartini yang menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Tabel 1.2
Research Gap Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh positif antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan	Tias Widiaswara
	Tidak terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan	Amelia Safitri

Sumber :dikumpulkandariberbagai penelitian,2018

¹¹ <https://PtMitra.kabelIndonesia.co.id/id/profile-innovation>

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan yang diteliti oleh Tias Widiaswara (2017) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Amelia Safitri (2015) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.3
Research gap Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh pengetahuan terhadap kinerja karyawan	Hasil Penelitian	Penelitian
	Terdapat pengaruh positif antara pengetahuan terhadap kinerja karyawan	Juli Murwani
	Tidak terdapat pengaruh antara pengetahuan terhadap kinerja karyawan	Titi Riansari

Sumber : dikumpulkan dari berbagai sumber, 2018

Pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Juli Murwani menunjukkan jika pengetahuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini yang bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Titi Riansari bahwa pengetahuan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.4
Research gap Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan	Hasil Penelitian	Penelitian
	Terdapat pengaruh positif Antara Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan	Titik Rosita
	Tidak terdapat pengaruh Antara Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan	Erline Kristine

Sumber : dikumpulkan dari berbagai sumber, 2018

Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Titik Rosita menunjukkan jika kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Erlina Kristie bahwa Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan pengamatan atas permasalahan yang telah diungkapkan di atas, maka penyusun memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, Pengetahuan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. MitraKabel Indonesia”**

B. Rumusan masalah

Untuk mempermudah penulisan penelitian ini, maka penelitian ini merumuskan suatu masalah, rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Kabel Indonesia?
2. Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Kabel Indonesia?
3. Bagaimanakah pengaruh pengetahuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Kabel Indonesia?
4. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Kabel Indonesia?
5. Bagaimanakah pengaruh motivasi, kepemimpinan, pengetahuan dan

kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Kabel Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

Suatu penelitian di bentuk karena adanya tujuan-tujuan tertentu untuk dicapai. Adapun yang menjadi tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap Kinerja karyawanPT. Mitra Kabel Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan PT. Mitra Kabel Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengetahuan terhadap Kinerja karyawan PT. Mitra Kabel Indonesia.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Mitra Kabel Indonesia.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, kepemimpinan, pengetahuan dan kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Mitra Kabel Indonesia.

D. Manfaat Penelitian

Adapun hasil dari penelitian ini memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa dijadikan sebagai salah satu dasar pertimbangan dalam menentukan langkah dan kebijakan perusahaan khususnya dalam penentuan strategi transportasi jasa yang berorientasi pada prestasi kerja karyawan.

2. Bagi Mahasiswa

Hasil dari penelitian ini diharapkan menambah pemahaman mengenai manfaat dari prestasi kerja dalam dunia bisnis untuk diterapkan di masa yang akan datang.

3. Bagi Pihak Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi pengetahuan dan *refrensi* perpustakaan bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan prestasi kerja karyawan.

E. Sistematika Penelitian

Skripsi ini akan disusun dalam lima bab dengan urutan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

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

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang variabel penelitian dan definisi operasional variabel, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis.

BAB IV : HASIL DAN ANALISIS

Bab ini menguraikan tentang deskripsi umum perusahaan, deskripsi umum responden, hasil jawaban responden dan hasil perhitungan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini menguraikan tentang kesimpulan dan saran dari penelitian yang telah dilakukam.