

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Disiplin dari sumber daya manusia memberikan peranan yang sangat besar dalam pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Dalam hal pergerakan disiplin diperlukan pemimpin yang memiliki peranan besar. Pemimpin merupakan orang-orang yang memiliki keahlian ataupun kemampuan untuk dapat mempengaruhi orang lain agar dapat melakukan sesuatu sesuai dengan keinginannya dan tujuan yang dicapai.

Fenomena yang terjadi di PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Palembang menunjukkan masih terdapat adanya karyawan yang kurang disiplin dalam berkerja misalnya keterlambatan masuk kerja berkaitan dengan pimpinan yang kurang memberikan arahan atau perhatian kepada bawahannya dan terlihatnya pada fenomena kedisiplinan karyawan yang terjadi dimana kurangnya motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan yang akan menurunkan kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri.

Manajemen sumber daya manusia membantu dalam memperoleh perkembangan individu secara maksimal, pada dasarnya perusahaan tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang cakap dan terampil, tetapi penting lagi perusahaan mengharapkan karyawannya mau berkerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. sumber daya manusia memiliki posisi dan kedudukan yang penting dalam suatu organisasi. didalam suatu organisasi karyawan selalu dituntut untuk memiliki kinerja dan mobilitas

yang tinggi, karena prestasi dan keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan dan tergantung oleh kemampuan dan kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya, yaitu para karyawan ataupun pegawai itu sendiri.

Manajemen sumber daya manusia pada umumnya untuk memperoleh tingkat perkembangan karyawan yang setinggi-tingginya, hubungan kerja yang serasi diantara para karyawan dan penyatupaduan sumber daya manusia secara efektif atau tujuan efisiensi dan kerja sama sehingga diharapkan akan meningkatkan produktivitas kerja.<sup>1</sup> Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan tidak bisa terlepas dari peran tenaga kerja manusia yang harus diperhatikan segala kebutuhannya. Oleh karena itu, terdapat tuntutan pada karyawan untuk menunjukkan kinerja yang baik.<sup>2</sup>

Penilaian kinerja harus mengkaji kinerja karyawan. Suatu penilaian kinerja yang mengkaji kepribadian karyawan kurang berguna untuk mengkaji produktivitas atau kontribusi yang telah diberikan untuk mencapai sarana-sarana organisasi.<sup>3</sup> Menurut Robbins kinerja merupakan wujud hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang. Kinerja digunakan sebagai dasar penilaian atau evaluasi dan sistem yang merupakan kekuatan penting untuk mempengaruhi perilaku karyawan. penilaian kinerja mempunyai tujuan untuk memotivasi parakaryawan dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.<sup>4</sup>

Salah satu tanggung jawab perusahaan adalah memberikan kepuasan kerja kepada karyawannya. Sehingga perusahaan harus selalu mempersiapkan dengan segala

---

<sup>1</sup> Danang Suyanto, *Penelitian Sumber Daya Manusia*, CAPS, Yogyakarta, 2015, hlm.1

<sup>2</sup> Kristianto Utomo, Marjam Desma, Alwi Suddin. *Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Survei ada Karyawan PT. Indacowarna Dunia Karanganyar)*. Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol.17 Edisi Khusus April 2017, hlm.217

<sup>3</sup> A. Dale Timpe, *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja*, PT Elex Media Komputindo, Jakarta, 2002, hlm. 244

<sup>4</sup> Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, Kencana Prenada Group, Jakarta, 2010, hlm. 180

kemungkinan yang terjadi. Diantaranya dengan selalu memperhatikan gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi. Penelitian ini mengangkat gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi karena memiliki faktor yang sangat penting sehingga dapat diketahui mempengaruhi kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan pada dasarnya dapat dilihat dari bermacam-macam sudut pandang. Bila dilihat dari sudut perilaku pemimpin, apa yang dikemukakan oleh Tannenbaum dan Schmid (dalam Amran 1999), perilaku pemimpin membentuk suatu kontinum dari sifat otoritatif sampai demokratis. Menurut beliau, sifat ekstrem ini dipengaruhi oleh intensitas penggunaan kekuasaan oleh pemimpin dan penggunaan kebebasan oleh pengikut.<sup>5</sup> Tidak ada seseorang yang dapat menjadi pemimpin yang berhasil dengan hanya menerapkan satu macam gaya kepemimpinan untuk segala situasi. Untuk itu pemimpin berbeda-beda sesuai dengan situasi yang berbeda-beda pula.<sup>6</sup>

Menyatakan pemimpin sebagai positif atau negatif merupakan satu cara penggolongan kepemimpinan. Cara lain ialah menggolongkan gaya-gaya kepemimpinan menurut para filsafat para pemimpin.<sup>7</sup> Dalam organisasi sangat jarang yang ditemukan pemimpin yang jadi pemimpin yang sukses. Dengan gaya kepemimpinan yang tidak tepat, maka tujuan organisasi atau perusahaan dapat terganggu serta para karyawan dapat merasakan frustrasi, kebencian, kegelisahan dan ketidakpuasan.<sup>8</sup>

Selain gaya kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan disiplin kerja yang baik pada diri karyawan akan mengakibatkan semakin tinggi prestasi kerja yang akan dicapai.

---

<sup>5</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2012, hlm.222

<sup>6</sup> *Ibid*, hlm. 224

<sup>7</sup> Bakri Siregar, *Aspek Manusiawi dalam Organisasi*, ERLANGGA, Jakarta, 1986, hlm. 189

<sup>8</sup> *Ibid*, hlm. 234

Sedangkan menurut J. Ravianto dalam bukunya produktivitas dan manusia Indonesia mengartikan disiplin kerja adalah akan melaksanakan aturan yang diwajibkan atau yang diharapkan oleh organisasi atas setiap tenaga kerja dapat melaksanakan pekerjaan secara tertutup dan lancar.<sup>9</sup> Disiplin kerja yang diterapkan dalam organisasi dimaksudkan agar semua karyawan yang ada didalamnya bersedia dan sukarela mentaati seluruh peraturan yang berlaku sehingga dapat menjadi modal utama untuk mencapai tujuan organisasi. Jadi disiplin yang dimaksud disini adalah ketaatan karyawan terhadap perjanjian kerja yang sudah disepakati bersama yang telah di transformasikan oleh karyawan dalam bentuk kegiatan atas perbuatan.

Seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi apabila memenuhi kriteria berdasarkan sikap, norma, dan tanggung jawab. Kriteria berdasarkan sikap mengacu pada mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan. Kriteria berdasarkan norma terkait peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan. kriteria berdasarkan tanggung jawab merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan.<sup>10</sup>

Kedisiplinan merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Selain disiplin kerja terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah motivasi.

Motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat seseorang, agar mau bekerja dengan memberika secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan

---

<sup>9</sup> J. Ravianto, *Produksi dan Manusia Indonesia*, Lembaga Siup, Jakarta, 1985, hlm. 107

<sup>10</sup> Hasibuan, *organisasi dan Motivasi dasar Peningkatan Produktifitas*, PT Bumi Aksara, Jakarta, 2003, hlm. 23

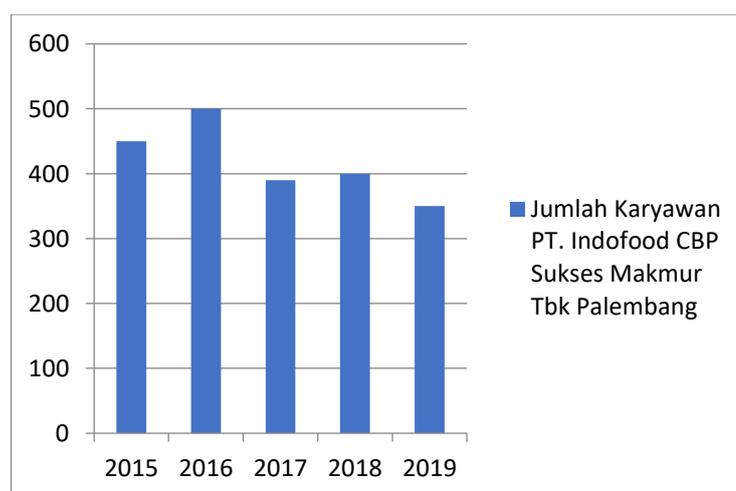
setiap karyawan mau berkerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.<sup>11</sup>

Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan, dan imbalan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar merka bersemangant dan dapat mencapai hasil yang dikehendaki. Jadi, motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja, antara lain: atasan, kolega, sarana fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan, dan tantangan.

Motivasi seorang pekerja untuk berkerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional. Motivasi juga merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh manejer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu.<sup>12</sup>

**Gambar 1.1**

**Grafik/ Karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Palembang**



Sumber : PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Palembang

<sup>11</sup> Danang Sunyoto, *Penelitian Sumber Daya Manusia*, CAPS, Yogyakarta, 2015, hlm. 10

<sup>12</sup> H. Burhannudin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*, Raja Grafindo Persada, 2015, hlm.365

Dilihat dari daftar grafik karyawan diatas, PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Palembang dari tahun 2016 sampai dengan 2019 mengalami penurunan jumlah kuota karyawan, pada tahun 2016 jumlah karyawan yang dimiliki PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Palembang berjumlah 498 karyawan, sedangkan pada tahun 2019 jumlah karyawan terus berkurang hingga menjadi 356 karyawan. Beberapa penyebab diakibatkan adanya penurunan produksi dapat dilihat dengan kurangnya gaya kepemimpinan yang diberikan kepada karyawan yang mengakibatkan menurunnya tingkat kedisiplinan kerja dan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan itu sendiri.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, mengindikasinya adanya *research gap* dari variabel independen dan variabel intervening yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

**Tabel 1.1**

***Research gap* gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan**

<b>Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan</b>	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Peneliti</b>
	Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Rani Mariam
	Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Dwi Haryanto

**Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber**

Berdasarkan research gap terlihat bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang telah di teliti oleh Rani Mariam<sup>13</sup> menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dwi Haryanto.<sup>14</sup> yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tiak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 1.2**

***Research gap disiplin kerja terhadap kinerja karyawan***

	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Peneliti</b>
<b>Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan</b>	Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan	M. Aditya Putra Pratama
	Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Novira Kurniasari

**Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber**

Berdasarkan research gap terlihat bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang telah di teliti oleh M. Aditya Putra Pratama.<sup>15</sup> menunjukkan bahwa disiplin

<sup>13</sup> Rani Mariam. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Kantor Pusat PT.Asuransi Jasa Indonesia)" skripsi, (Program Magister Management Universitas Diponegoro, 2009), hlm.108

<sup>14</sup> Dwi Haryanto. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja karyawan (Studi pada CV.Indyferyto Group Yogyakarta)" Skripsi, (Program Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Yogyakarta, 2014)

<sup>15</sup> M. Aditya Putra Pratama. "Pengaruh Komitmen Organisasional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. Arief Nirwana Utama)" Skripsi, (Program Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, 2016)

kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Novira Kurniasari<sup>16</sup> yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 1.3**

***Research gap* motivasi terhadap kinerja karyawan**

	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Peneliti</b>
<b>Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan</b>	Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Muh. Natsir, Sari Citra Wulandari
	Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Agung Ngurah Bagus Dhermawan, Gde Adnyana Sudibya, Wayan Mudiarta Utama

**Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber**

Berdasarkan research gap terlihat bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan yang telah diteliti oleh Muh. Natsir dan Sari Citra Wulandari<sup>17</sup> menunjukkan

<sup>16</sup> Novira Kurniasari, *Hubungan Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pada Pegawai Politeknik Kesehatan*. Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya Vol. 15, No. 2, Desember 2014, hlm.29

<sup>17</sup> Muh. Natsir, Sari Citra Wulandari, *Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Universitas Muhammadiyah Magelang Vol. 11, No.2, Oktober 2013, hlm. 165

bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Agung Ngurah Bagus Dhermawan, Gde Adnyana Sudibya dan Wayan Mudiarta Utama <sup>18</sup> yang menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 1.4**

***Research gap* kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan**

	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Peneliti</b>
<b>Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan</b>	Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Ni Made Nurchayani, I.G.A. Dewi Adnyani
	Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Nur Abidin

**Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber**

Berdasarkan research gap terlihat bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang telah di teliti oleh Ni Made Nurchayani dan I.G.A. Dewi Adnyani <sup>19</sup> menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini

<sup>18</sup> Agung Ngurah Bagus Dhermawan, Gde Adnyana Sudibya, Wayan Mudiarta Utama, *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan Vol 6, No. 2 Agustus 2012, hlm. 179

<sup>19</sup> Ni Made Nurchayani, I.G.A. Dewi Adnyani, *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 1, 2016, hlm. 518

bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nur Abidin<sup>20</sup> yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 1.5**

***Research gap* gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja**

<b>Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja</b>	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Peneliti</b>
	Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja	Muhammad Fauzan, Suharmono
	Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja	Firsta Rio Rinaldi, Heru Sri Wulan, Maria M.Minarsih

**Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber**

Berdasarkan research gap terlihat bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja yang telah diteliti oleh Muhammad Fauzan dan Suharnomo<sup>21</sup> menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Firsta Rio Rinaldi, Heru Sri Wulan dan Maria M.Minarsih<sup>22</sup> yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

---

<sup>20</sup> Nur Abidin, "Pengaruh Kepuasan, Motivasi dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Jawa Tengah, Skripsi, (Program Pasca Sarjana Universitas Dian Nuswantoro Semarang)"

<sup>21</sup> Muhammad Fauzan, Suharnomo, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening, Skripsi, (Studi Pada PT. Yudhistira Ghalia Indonesia Area Yogyakarta, Universitas Diponegoro, 2010)"

<sup>22</sup> Firsta Rio Rinaldi, Heru Sri Wulan, Maria M.Minarsih, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Jenjang Karir, Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Komunikasi Sebagai Variabel Intervening pada CV. Isa Grafika Semarang, Jurnal Manajemen, Vol. 4, No. 4, 2018"

**Tabel 1.6**

***Research gap disiplin kerja terhadap kepuasan kerja***

	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Peneliti</b>
<b>Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja</b>	Disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja	Btara Putra Riyanto
	Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja	Mauritz D.S Lumentut, Lucky O.H Dotulong

**Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber**

Berdasarkan research gap terlihat bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja yang telah di teliti oleh Btara Putra Riyanto <sup>23</sup> menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mauritz D.S Lumentut dan Lucky O.H Dotulong <sup>24</sup> yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

**Tabel 1.7**

***Research gap motivasi terhadap kepuasan kerja***

---

<sup>23</sup> Btara Putra Riyanto, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Tabungan Negara Yogyakarta, Skripsi, (Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, September 2016)" hlm.73

<sup>24</sup> Mauritz D.S Lumentut, Lucky O.H Dotulong, *Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.Bank Sulut Cabang Airmadidi*, Jurnal EMBA, Vol. 3, No. 1, Maret 2015, hlm.84

	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Peneliti</b>
<b>Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja</b>	Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja	Ni Kadek Eni Juniarti, Gade Riana, Made Subudi
	Motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja	Yayuk Indah Wahyuning Tyas, Ngatimun, Tri Bangkit Sutrisno

**Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber**

Berdasarkan research gap terlihat bahwa pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja yang telah di teliti oleh Ni Kadek Eni Juniarti, Gade Riana dan Made Subudi <sup>25</sup> menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yayuk Indah Wahyuning Tyas, Ngatimun dan Tri Bangkit Sutrisno <sup>26</sup> yang menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Dorongan seseorang untuk bekerja dipengaruhi adanya tingkat kebutuhan yang berbeda oleh setiap karyawan, sehingga dapat terjadi perbedaan motivasi dalam bekerja. Kepemimpinan yang diharapkan akan memberikan motivasi dan menerapkan disiplin kerja kepada karyawannya untuk menunjang perkerjaan di kantor PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Palembang.

---

<sup>25</sup> Ni Kadek Eni Juniarti, Gade Riana, Made Subudi, *Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Sipil (PNS) di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali, E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Vol.4, No. 11, 2015, hlm. 834*

<sup>26</sup> Yayuk Indah Wahyuning Tyas, Ngatimun, Tri Bangkit Sutrisno, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Lingkungan Hidup (BLH) Kota Probolinggo, Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Jember, Desember 2016, hlm.272*

Oleh karena itu, berdasarkan pernyataan-pernyataan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul:

**“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Palembang”**

**B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Palembang?
2. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Palembang?
3. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Palembang dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening?

**C. Batasan Masalah**

Penentuan suatu batasan masalah penelitian dilakukan untuk menyederhanakan ruang lingkup masalah penelitian agar penelitian yang dilakukan lebih terarah dan tidak terlalu meluas, maka penulis memberikan batasan masalah, adapun permasalahan dalam skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Hal yang diteliti adalah pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Palembang.
2. Penelitian ini ditujukan pada karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Palembang.

#### **D. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan perumusan penelitian, penelitian penulisan ini bertujuan untuk:

1. Palembang Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Palembang?
2. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Palembang?
3. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Palembang dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening?

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

1. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan bagi mahasiswa, pengajar dan lembaga pendidikan, khususnya pada karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Palembang.

2. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan dibidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

## **F. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan penelitian ini terdiri dari 5 bab yang masing-masing dirincikan dengan pembagian beberapa sub bab sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi pendahuluan yang menjelaskan tentang latar belakang permasalahan, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

Bagian ini mengkaji teori yang digunakan dalam penelitian untuk mengembangkan hipotesis dan menjelaskan fenomena hasil penelitian sebelumnya. Dengan menggunakan teori yang telah dikaji dan juga penelitian-penelitian sebelumnya, hipotesis-hipotesis yang ada dapat dikembangkan.

### **BAB III METEDOLOGI PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan setting penelitian, desain penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, variabel--variabel penelitian, instrumen penelitian, dan teknik analisis data.

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHSAN**

Bab ini terdiri dari gambaran umum objek penelitian, karakteristik responden, data deskriptif, analisis data, hasil pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian.

#### **BAB V KESIMPULAN**

Bab ini terdiri dari kesimpulan yang menunjukkan keberhasilan tujuan dari penelitian, kelebihan dan kekurangan serta saran-saran bagi peneliti yang akan datang.