

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Untuk mencapai kinerja yang memuaskan diperlukan kemampuan profesional untuk mencapainya harus melalui beberapa tahapan atau kondisi. Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan,

keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial¹.

Dalam mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya sangatlah menentukan untuk mencapai tujuan perusahaan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. Dengan demikian, dapat dimaknai bahwa kinerja karyawan yang sudah melalui tahapan dengan manajemen yang baik dan usaha maksimal untuk mencapainya². Tanpa adanya manajemen kinerja yang baik memungkinkan hasil yang dibanggakan sesungguhnya, sehingga keberhasilan merupakan sebuah kebetulan yang bukan didasarkan pada fondasi yang kuat.

Seseorang pekerja yang mampu mengambil keputusan yang baik dan bila ia mampu memahami dan

¹ Kreinter dan Kinieki. *Perilaku Organisasi, Edisi Kelima*. Jakarta : Selemba Empat 2005

² Veithzal Rivai Zainal, el. Al., *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Jakarta: Rajawali pers, 2014), hal 40

mampu dalam bidang ruang lingkup yang dia hadapi. Sumber daya manusia yang baik apabila ia mampu mengambil keputusan dengan baik sesuai dengan situasi yang ada pada sumber daya manusianya. Oleh karena itu, sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangannya antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan³.

Agar perusahaan mampu bertahan juga bersaing. Dominasi teknologi saja tidak cukup jika tidak ditunjang oleh sumber daya manusia tidak dapat ditunjang lagi. Sumber daya manusia tidak sanggup menghadapi tuntutan-tuntutan globalisasi karena menganggap pekerjaan sebagai beban. Kondisi akhirnya tidak dirasakan makna kerja sumber daya manusia yang menggunakan pekerjaan sebagai beban dapat dikatakan sebagai sumber daya manusia yang mempunyai etos kerja yang rendah. Namun ketika praktiknya tidak selamanya

³ Melayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), hal 42

bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi⁴. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik, kinerja organisasi maupun kinerja individu. Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu : Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi kerja.

Di dalam UU ketenagakerjaan ini telah dibahas secara lengkap tentang keseluruhan kewajiban perusahaan terhadap karyawan dan hak apa saja yang berhak di dapatkan oleh karyawan. Pemerintah kita telah mengeluarkan kebijakan dalam bentuk Undang-undang NO. 13 Tahun 2003 ketenagakerjaan. Tujuannya tentu saja agar karyawan di indonesia dapat memiliki kesejahteraan yang terjamin. Hal tersebut belum sepenuhnya terwujud di indonesia karena masih banyak perusahaan dan karyawan yang tidak mengetahui tentang undang-undang ketenagakerjaan ini⁵. Tidak ada kata terlambat untuk

⁴ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), hlm. 110

⁵ Herry D. Fauzi <http://www.gadjian.com> (diakses, 30 Januari 2019)

memulai hal yang baik, terlebih jika menyangkut kesejahteraan karyawan dan kemajuan perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, mengindikasikan adanya *research gap* dari variabel independen yang mempengaruhi kinerja, yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.1
Research Gap Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat Pengaruh Positif Antara Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	Juli Murwani
	Terdapat Pengaruh Negatif Antara Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	Titi Riansari

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2019

Hasil penelitian yang digunakan Juli Murwani menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif

signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berbeda dengan penelitian Titi Riansari yang menyatakan bahwa Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 1.2
***Research Gap* Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan**

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat Pengaruh Positif Antara Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan	Mardi Astutik
	Terdapat Pengaruh Negatif Antara Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan	Agung Srtiawan

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2019

Hasil penelitian yang digunakan Mardi Astutik⁶ menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berbeda dengan penelitian Agung Setiawan⁷ yang menyatakan bahwa Disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 1.3
Research Gap Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja	Terdapat Pengaruh Positif Antara Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	Andi Rasma Ayu, Gunawan, Harifuddin

⁶ Mardi Astutik, *Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekertariat Kabupaten Jombang*, Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan, 2016, Vol. 2, No. 2, (121-140) hlm 141

⁷ Agung Setiawan, *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perindahindo di Situs LNG Tanguh Bintuni, Papua Barat*, Indonesia, European Journal Of Human Resource Management Studies, 2018, Vol.2, Issue 1, (49-72) hlm 49

Karyawan	Terdapat Pengaruh Negatif Antara Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	Rista Eka Rachim Febiningtyas, Diah Ekaningtyas
----------	---	---

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2019

Hasil penelitian yang digunakan oleh Andi Rasma Ayu, Gunawan, Harifuddin⁸ menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berbeda dengan penelitian Rista Eka Rachim Febiningtyas, Diah Ekaningtyas⁹ yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

PT. Kereta api indonesia (persero) merupakan salah satu perusahaan penyediaan jasa layanan angkutan penumpang dan barang di indonesia. Memiliki visi yaitu menjadi penyedia jasa perkeretaapian terbaik yang fokus

⁸ Andi Rasma Ayu, Gunawan, Harifuddin, *Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Humas dan Protocol Sekretariat Daerah Kabupaten Soping*, Jurnal Mirai Manajemen, 2016, Vol. 1, No. 2 (1-300) hlm 1

⁹ Rista Eka Rachim Febiningtyas, Diah Ekaningtyas, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Bagian Keuangan Karyawan di Wilayah Kerjaunit di Kabupaten Tulungagung*, The Indonesian Accounting Review, 2014, Vol. 4, No. 2, (97-106) hlm. 97

pada pelayanan pelanggan dan memenuhi harapan. Memiliki visi yaitu menyelenggarakan bisnis perkeretapihan dan bisnis usaha penunjangnya. Melalui praktek bisnis dan modal usaha organisasi terbaik untuk memberikan nilai tambahan yang tinggi bagi kelestarian lingkungan¹⁰. Dan memiliki tujuan yaitu melaksanakan dan mendukung kebijakan program pemerintah di bidang ekonomi dan pembangunan nasional, khususnya di bidang transportasi dengan menyediakan barang-jasa bermutu tinggi dan berdaya saing kuat untuk dapat melakukan ekspansi baik di pasar domestik maupun internasional di bidang perkeretaapian yang meliputi usaha pengangkutan orang dan barang dengan kereta api.

Kepemimpinan termasuk faktor kinerja karyawan yaitu perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Sangat diperlukan teladan seseorang

¹⁰ Elly Suryati, Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan. <http://media.neliti.com>. (diakses, 30 Januari 2019)

pemimpin. Seorang pemimpin mempunyai peran untuk mengarahkan bawahan agar tujuan yang diinginkan ini tercapai, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan instansi pemerintah jika pemimpin itu melaksanakan tugasnya¹¹.

Adapun faktor lain kinerja karyawan ialah disiplin yang melakukan bagian komponen yang sangat penting dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja dengan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. terhadap ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik¹².

¹¹ Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : Bumi Aksara,2011), hal 194-197

¹² Kaswan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu, hal 187

Adanya motivasi kerja ternyata berpengaruh besar terhadap kesuksesan seseorang. Seseorang tidak akan berhasil meraih kesuksesan tanpa adanya dorongan motivasi yang diikuti dengan tekad dan kuat untuk bekerja. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. selain Motivasi ada juga faktor lainnya yang mempengaruhi produktivitas karyawan adalah Disiplin Kerja¹³.

Penilaian karyawan tentang lingkungan kerja merupakan persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja. Persepsi adalah suatu proses pemberian arti terhadap stimulus dimana tiap individu akan memberika arti kepada stimulus dengan cara yang berbeda meskipun objek objek yang dilihat sama¹⁴.

¹³ Slamet, Ahmad. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Semarang : Unnes Press 2010), hlm 137

¹⁴ Veithzal Rivai Zainal, et.al., *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan dari Teori ke Praktik* (Jakarta : Rajawali pers, 2014), hlm 406

Berdasarkan fenomena diatas, penulisan berkeinginan meneliti apakah kepemimpinan, disiplin dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri, sehingga penulis tertarik mengangkat judul skripsi yaitu: **“Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Palembang”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, permasalahan yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Palembang?
2. Bagaimana Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Palembang?

3. Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Palembang?
4. Apa Ada Pengaruh Antara Kepemimpinan, Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Palembang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Palembang
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Palembang
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Palembang
4. Untuk Mengetahui Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero)
Palembang

D. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, penelitian hanya membahas empat variabel dari pengaruh kepemimpinan, disiplin, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Palembang.

E. Manfaat Penelitian

Hasil dari dilakukannya penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat, yaitu:

1. Manfaat Bagi Akademisi

a). Mahasiswa

Sebagai bahan untuk melakukan kajian dan diskusi mengenai kepemimpinan, disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

b). Dosen

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan para pendidik (dosen) agar bias membina anak didiknya (mahasiswa) untuk belajar

dan menyelesaikan skripsinya. Karena sebelum memasukinya dunia kerja kepemimpinan, disiplin dan motivasi kerja itu sangat lah penting.

c). Peneliti

Hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman penulis dalam bidang penelitian mulai dari pengumpulan data, pengelolaan data hingga penyajian dalam bentuk skripsi.

2. Manfaat praktisi

a). perusahaan

hasil penelitian ini di harapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia khususnya bagian kepemimpinan, disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

b). masyarakat

hasil penelitian ini dapat menambahkan pengetahuan, wawancara dan informasi seputar

kampus yang dapat dijadikan sebagai bahan referensi yang lengkap dan terpercaya.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah:.

BAB I : Pendahuluan

Menguraikan tentang latar belakang masalah kepemimpinan, perumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, batasan masalah, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

Menguraikan tentang landasan teori berdasarkan literature dan teori-teori yang relevan dengan masalah yang ingin diteliti, kerangka pikir teori serat hipotesis penelitian yang akan diuji.

BAB III : Metode Penelitian

Menguraikan tentang objek penelitian, waktu penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, variabel-variabel penelitian,

instrument penelitian (uji validitas dan reabilitas) dan metode analisis data.

BAB IV : Hasil Penelitian Berisikan

Penjelasan tentang obyek penelitian, karakteristik responden, data deskriptif, analisis data, hasil pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V : Penutup

Kesimpulan hasil penelitian dan saran-saran.

