

BAB I

PENDAHULUAN

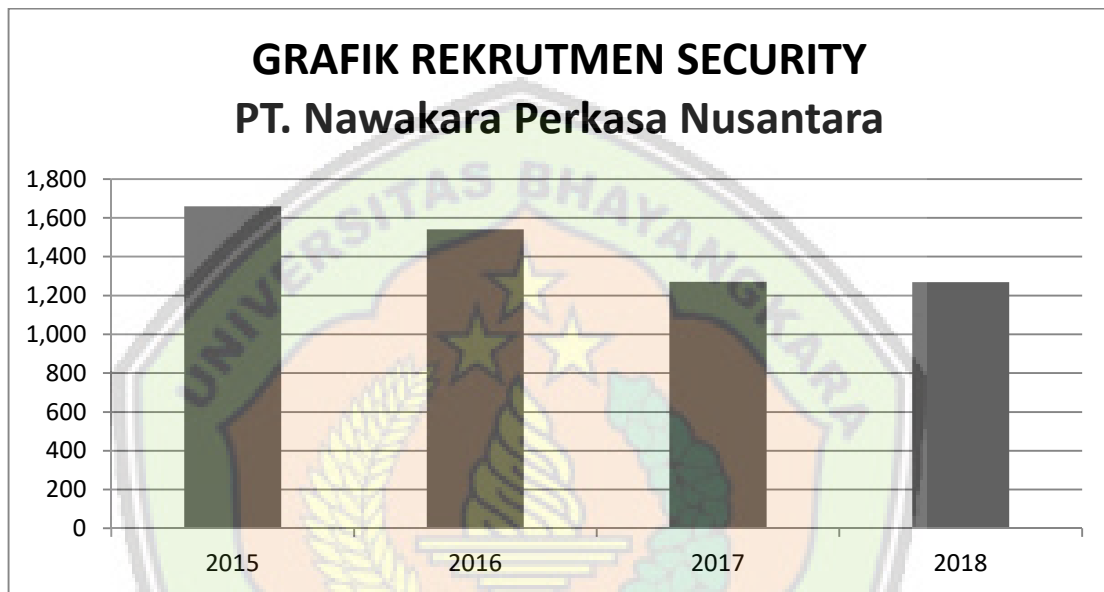
1.1 Latar Belakang Masalah

Keberadaan manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengurus, dan menggunakan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif dan efisien guna untuk tercapainya keberhasilan suatu perusahaan. Manfaat pemberdayaan Sumber Daya Manusia sangat besar bagi upaya menciptakan tujuan organisasi dalam mencapai kesuksesan. Dalam dunia organisasi, memperhatikan kinerja karyawan merupakan suatu yang amat penting untuk dilakukan. Dalam kenyataan sehari - hari, perusahaan sesungguhnya hanya mengharapkan kinerja terbaik dari para karyawannya. Pengaruh yang dimiliki seorang pemimpin sangat menentukan terhadap kinerja dan upaya meningkatkan motivasi serta semangat kerja karyawannya. Sehingga perusahaan melakukan berbagai usaha untuk meningkatkannya. Dalam bekerja, Kinerja merupakan salah satu kebutuhan yang dicapai setiap orang dalam bekerja. Kinerja karyawan tidak sama hasilnya, hal ini disebabkan karena setiap karyawan mempunyai kemampuan dan kemauan yang berbeda untuk melakukan pekerjaan. Setiap perusahaan mengharapkan memiliki karyawan yang kinerja tinggi.

Permasalahan yang terjadi di dalam PT. Nawakara Perkasa Nusantara bagian rekrutmen adalah kinerja karyawan selama ini dirasakan menurun. Dikarenakan pegawai yang melakukan rekrutmen *security* setiap tahunnya tidak mencapai keinginan beberapa *client* untuk meminta seorang *security* yang berpengalaman. Oleh karena itu pegawai sangat membutuhkan motivasi yang harus terus dilakukan untuk mengetahui kinerja karyawannya terhadap perusahaan nya. Adanya penurunan menunjukan terdapat berbagai faktor yang menyebabkan kinerja karyawan menurun, hal ini disebabkan dari menurunnya kinerja karyawan yang mencari kandidat seorang

security berpengalaman karena motivasi dan kepemimpinan pada PT. Nawakara Perkasa Nusantara.

Grafik 1.1
Rekrutmen security



Sumber: PT. Nawakara Perkasa Nusantara, 2017

Diketahui karyawan pada tahun 2015 merekrutmen *security* sebanyak 1660, namun terlihat pada tahun 2016 pencapaian merekrutmen *security* menurun yaitu 1.599, selanjutnya pada tahun 2017 mengalami penurunan dengan pencapaian sebesar 1.270 *security*. Pada tahun 2018 pencapaian merekrutmen *security* menurun tidak jauh dari tahun 2017 yaitu 1,268 *security*. Perusahaan harus memberikan perhatian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja para karyawannya. Faktor motivasi merupakan salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan menurun. Oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya penggerak kemauan

bekerja seseorang. Setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Setiap aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki sesuatu faktor yang mendorong motivasi tersebut. Dalam dunia Rekrutmen motivasi sangat penting untuk tercapainya sebuah calon *security* yang berkualitas. Karena itu motivasi akan mempengaruhi kinerja karyawan dan sebagai bagian menyalurkan motivasi dalam pencapaian tujuan organisasi.

Selain faktor motivasi, faktor kepemimpinan berhubungan erat dengan kinerja karyawan. Peran kepemimpinan menjadi sangat penting untuk menentukan arah dan pencapaian suatu tujuan dalam memimpin perusahaan. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu. Pemimpin yang kurang beradaptasi secara langsung di dalam kondisi dan kegiatan kerja terhadap bawahannya juga akan mempengaruhi masalah dalam kinerja karyawannya. Faktor lingkungan kerja juga merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika pegawai melakukan aktivitas kerjanya.

Semua hal yang dikemukakan diatas merupakan sebab yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja yang akhirnya sulit untuk meningkatkan kinerja, Karena jika sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan kurang baik, maka tujuan perusahaan tidak dapat tercapai sebagaimana yang telah direncanakan. Dalam perusahaan pasti sangat membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang berpotensi baik pimpinan maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu agar tercapainya tujuan perusahaan tersebut.

Berdasarkan latar belakang penelitian dan adanya perbedaan hasil penelitian diatas, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nawakara Perkasa Nusantara”**.

1.2 Rumusan Permasalahan

Berdasarkan permasalahan dalam penelitian ini, maka peneliti merumuskan permasalahan peneliti sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Nawakara Perkasa Nusantara?
2. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nawakara Perkasa Nusantara?
3. Apakah terdapat pengaruh secara bersama-sama motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nawakara Perkasa Nusantara?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah penelitian diatas, maka tujuan dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Nawakara Perkasa Nusantara.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nawakara Perkasa Nusantara.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Nawakara Perkasa Nusantara.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian yang dilakukan adalah:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi masukan yang bermanfaat sebagai bahan pertimbangan atau evaluasi dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan yang baik.

2. Bagi akademis

Penulis mengharapkan dapat bermanfaat dan menambah wawasan bagi para pembaca khususnya mahasiswa jurusan manajemen sumber daya manusia dan dapat dijadikan refensi bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan permasalahan ini.

3. Bagi penulis

Dengan penelitian ini diharapkan penulis dapat mengimplementasikan ilmu yang sudah diperoleh selama masa perkuliahan dengan praktek dilapangan sehingga dapat menambah wawasan bagi penulis.

1.5 Batasan Masalah

Untuk menghindari pembahasan yang lebih luas dan agar penelitian dapat dilakukan dengan lebih mendalam, maka tidak semua penelitian akan dijalankan, masalah yang diteliti berkaitan dengan motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Nawakara Perkasa Nusantara.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan ini, penulis memberikan sistematika penulisan yang menyajikan uraian-uraian pembahasan dan sistematika penulisan yang diharapkan dapat memudahkan dalam penerimaan dan pemahaman mengenai apa yang sebenarnya disajikan dalam skripsi ini. Disamping itu, untuk, memberikan gambaran yang jelas dan menyeluruh mengenai materi skripsi ini secara lebih terinci. Berikut sistematika yang digunakan:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini dikemukakan mengenai latar belakang masalah, rumusan permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan landasan teori mengenai motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja yang diambil dari kutipan buku, jurnal yang berhubungan dengan penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, dan metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi gambaran profil perusahaan, hasil analisis data, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN IMPLIKASI MANAJERIAL

Bab ini berisi tentang kesimpulan atas hasil penelitian dan implikasi manajerial serta mengemukakan saran-saran yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.