

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perusahaan dapat berkembang merupakan keinginan setiap individu yang berada di dalam perusahaan tersebut, sehingga diharapkan dengan perkembangan tersebut perusahaan mampu bersaing dan mengikuti kemajuan zaman. Oleh karena itu, tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Sejauh mana tujuan perusahaan telah tercapai dapat dilihat dari seberapa besar perusahaan memenuhi tuntutan lingkungannya. Memenuhi tuntutan lingkungan berarti dapat memanfaatkan kesempatan dan atau mengatasi tantangan atau ancaman dari lingkungan perusahaan tersebut. Perusahaan harus mampu melakukan berbagai kegiatan dalam rangka menghadapi atau memenuhi tuntutan dan perubahan-perubahan di lingkungan perusahaan.

Pembinaan dan pengembangan karyawan baru ataupun lama dalam perusahaan merupakan salah satu kegiatan dalam rangka menyesuaikan diri dengan perubahan dan perkembangan karyawan. Oleh sebab itu, perlu dilakukan penilaian atas pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh karyawan

atau disebut dengan penilaian kinerja. Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh bermacam-macam ciri pribadi dari masing-masing individu. Dalam perkembangan yang kompetitif dan mengglobal, perusahaan membutuhkan karyawan yang berprestasi tinggi. Pada saat yang sama, karyawan memerlukan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman bagi tindakan-tindakan mereka pada masa yang akan datang, oleh karena itu, penilaian seharusnya menggambarkan kinerja karyawan.

Orang yang level kinerjanya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standar, dikatakan sebagai tidak produktif atau kinerjanya rendah. Informasi tinggi rendahnya kinerja seseorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian kerja karyawan.

Obyek yang digunakan adalah Toko Indomaret Area Gubeng dan Kertajaya Surabaya yang terdiri dari 5 toko dengan total karyawan sebanyak 50 karyawan. Dengan jumlah karyawan yang banyak, maka setiap karyawan

dituntut untuk dapat menunjukkan kinerja yang baik. Namun demikian, tidak semua karyawan mampu menunjukkan kinerjanya dengan baik.

Berdasarkan informasi beberapa karyawan menunjukkan kinerja yang rendah, seperti : datang terlambat dan absen tanpa keterangan yang jelas. Hal ini karena pada tahun 2017, rata-rata karyawan yang datang terlambat 10 karyawan, sedangkan karyawan absen tanpa keterangan yang jelas sebanyak 8 karyawan. Dengan demikian karyawan menunjukkan kinerja yang tidak maksimal. Oleh karena itu, penurunan tersebut layak untuk dilakukan penelitian.

Berdasarkan data, rata-rata karyawan yang datang terlambat 10 karyawan, sedangkan karyawan yang tidak berada di tempat kerja saat jam kerja sebanyak 8 karyawan. Dengan demikian karyawan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Motivasi kerja yang rendah disebabkan karena arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja) yang rendah. Apabila individu tidak termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang negatif untuk melakukan sesuatu, karena perusahaan tidak dapat memuaskan keinginan mereka.

Berdasarkan uraian tersebut, maka, tujuan penelitian ini adalah menganalisis “Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin

kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismata (Indomaret) Area Gubeng dan Kertajaya”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah gaya kepemimpinan,motivasi kerja,dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Area Gubeng dan Kertajaya?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Area Gubeng dan Kertajaya?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Area Gubeng dan Kertajaya?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Area Gubeng dan Kertajaya?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada,maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk membuktikan dan menganalisis apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Area Gubeng dan Kertajaya.
2. Untuk membuktikan dan menganalisis apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Area Gubeng dan Kertajaya.
3. Untuk membuktikan dan menganalisis apakah terdapat pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Area Gubeng dan Kertajaya.
4. Untuk membuktikan dan menganalisis apakah terdapat pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Area Gubeng dan Kertajaya.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Penulis :
  - a. Sebagai upaya lebih mendalami masalah-masalah sumber daya manusia serta menerapkan teori-teori yang di peroleh di bangku kuliah terhadap praktek di lapangan.

- b. Dapat memperoleh tambahan wawasan, pengetahuan dan ketrampilan dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi akademik :

Menjadi bahan masukan untuk mengembangkan pengetahuan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Area Gubeng dan Kertajaya.

3. Bagi perusahaan :

Di harapkan dapat memberikan gambaran dan rekomendasi bagi pimpinan dan semua karyawan PT. Indomarco Prsmatama Area Gubeng dan Kertajaya dalam menentukan kebijaksanaan dan mengambil keputusan untuk meningkatkan kinerja para karyawan.