

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Karyawan begitu berperan saat menentukan kesuksesan tidaknya didalam bisnis itu. karyawan didalam organisasi diolah oleh manajemen perusahaan dengan sebaiknya. Karyawan ialah faktor utama yang berpengaruh besar atas faktor produksi didalam organisasi terkait modal serta material. Makanya, sebuah usaha diharapkan bisa mengelola karyawannya, yang berkemampuan dalam mendukung kelangsungan hidupnya dan kemajuan organisasinya. Para manajer berperan penting dalam hal mengurus karyawan hingga bisa meraihtujuan perusahaan yang sudah di rencanakan diawal.

Partisipasinya seorang karyawan bisa memerikan hasil yang tepat dikarenakan karyawan ialah seorang produsen bagi organisasinya. Makanya, diharuskannya adanya balas jasa pada karyawan yang sebanding dengan kondisi pekerjaannya. Karyawan diharuskan dibekali keahlian yang tepat guna relevan dengan beban kerjanya yang akan ditanggungjawabkan oleh karyawan itu sendiri dengan maksdu memperoleh tenaga manusia dengan mutu dan optimalnya produksi.

Pada perkembangan ekonomi yang ada, teknologi tidak jauh dari yang namanya Elektrik. PT Graha Dwi Perkasa merupakan perusahaan menjual ialah memahami pasardi ilmu elektrikal berpeterangan di Batam, Kepulauan Riau yang sebelumnya bermulai dari sebuah toko kecil yang juga telah banyak menyediakan

kebutuhan elektrikal masyarakat Kota Batam mencakup kabel listrik, bola lampu, kipas angin, aksesoris listrik, mesin yang di perlukan untuk membangun sebuah komponen atau sumber listrik. Meskipun usia yang relatif muda, PT Graha Dwi Perkasa telah membentuk janggal suatu pemasok yang besar di kota Batam di Provinsi Kepulauan Riau. PT Graha Dwi Perkasa yang di dasari dengan visi dan misi untuk menjadi pemasok besar di wilayah ini dan untuk memberikan pelayanan terbaik dan kepuasan total kepada pelanggan. Semakin besar sebuah perusahaan maka makin harus di perhatikan kinerja karyawan yang ada.

Pada PT Graha Dwi Perkasa masih sering mendapatkan kesalahan-kesalahan yang ada pada pekerjaan setiap harinya. Karyawan pada PT Graha Dwi Perkasa yang belum cukup produktif didalam penyelesaian tugasnya. Hal itu bisa berupa kasus administrator sedikit kurang waspada terhadap memaparkan nota, marketing ialah berhenti sejak kantor terhadap masa periode dengan eksesif kadaluwarsa tetapi tidak mendapatkan orderan yang sesuai dengan target yang diinginkan, keluhan dari pelanggan atas barang yang di beli tidak sesuai yang di terima, tingkat kedisiplinan karyawan juga rendah dan tenaga yaitu melihatkan sedikit antusiasme terhadap pekerjaan sampai tetap mempersiapkan kewajiban apa adanya maupun terhambat. Masalah tersebut bisa terjadi tentu dipengaruhi oleh kurangnya motivasi yang diberikan.

Motivasi yang muncul didiri individu keseluruhan tugasnya dengan penuh rasa ikhlas, rasa senang, serta kesungguhan hingga perolehan dari aktivitas yang dilakukan memperoleh perolehan yang berkualitas (Farisi et al., 2020:17). Pada PT Graha Dwi Perkasa dikenal memiliki masalah-masalah semacam administrator

sedikit kurang waspada terhadap mengeluarkan nota, *marketing* yang berhenti sejak kantor masa periode yang selalu kadaluwarsa, sesalan sejak nasabah berdasarkan produk ialah di belanja bukan berimbang ialah didapatkan, tingkat kedisiplinan karyawan juga rendah dan tenaga ialah melihatkan sedikit antusiasme terhadap pekerjaan bahwa tetap mempersiapkan pekerjaannya apa adanya maupun ketunda. Semua masalah di atas tentu dipengaruhi motivasi untuk bekerja karyawan tersebut kurang maksimal. Apabila karyawan memiliki niat kerja yang besar maka semua kendala akan terselesaikannya secara tersendiri. Pada tabel berikut dapat dilihat tingkat kedisiplinan karyawan yang ada pada PT Graha Dwi Perkasa:

**Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan PT Graha Dwi Perkasa**

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Keterangan							
			Terlambat Masuk		Alpha		Izin		Sakit	
01	Januari	115	5	4%	2	2%	5	4%	11	10%
02	Febuari	115	4	3%	2	2%	5	4%	10	9%
03	Maret	115	5	4%	1	1%	6	5%	13	11%
04	April	115	5	4%	2	2%	6	5%	11	10%
05	Mei	115	6	5%	3	3%	6	5%	11	10%
06	Juni	115	8	7%	4	3%	5	4%	12	10%
07	Juli	115	8	7%	3	3%	5	4%	11	10%
08	Agustus	115	9	8%	4	3%	6	5%	13	11%
09	September	115	10	9%	5	4%	6	5%	14	12%
10	Oktober	115	10	9%	5	4%	7	6%	15	13%
11	November	115	13	11%	6	5%	8	7%	13	11%
12	Desember	115	11	10%	5	4%	8	7%	15	13%

**Sumber:** PT Graha Dwi Perkasa, 2020

Pada tabel di atas merupakan data absensi karyawan pada PT Graha Dwi Perkasa pertahun 2020. Dalam segi terlambat masuk, alpha, izin dan sakit rata-rata terjadi peningkatan setiap bulannya. Dalam hal tersebut dapat dinyatakan bahwa niat kerja karyawan tersebut rendah. Niat kerja yang rendah dapat dihubungkan dengan motivasi karyawan yang masih kurang untuk bekerja.

Masalah lain yang menyatakan kinerja pada PT Graha Dwi Perkasa masih rendah yaitu jumlah orderan dari pelanggan tidak mengalami peningkatan yang signifikan. Pada PT Graha Dwi Perkasa memiliki 18 *sales*, pada setiap bulannya akan didokumentasi jumlah sales yang telah memenuhi target yang ditetapkan. Tabel dibawah dapat dilihat jumlah sales yang memenuhi target dan tidak sebagai berikut:

**Tabel 1.2 Data Pencapai Target Sales Pada PT Graha Dwi Perkasa**

Bulan	Jumlah Sales																		Total Sales	
	001	002	003	004	005	006	007	008	009	010	011	012	013	014	015	016	017	018	Capai	Tidak
Januari	√	X	X	√	√	√	√	X	√	X	X	X	√	√	X	X	X	√	9	9
Febuari	X	√	X	√	X	√	X	X	√	√	X	√	√	X	X	√	√	X	9	9
Maret	X	X	√	X	√	√	X	X	X	X	X	√	X	X	√	X	X	X	5	13
April	X	X	√	X	√	X	X	√	√	X	X	X	√	√	X	X	√	√	8	10
Mei	X	√	X	√	X	√	√	√	X	√	√	X	X	X	√	X	X	√	9	9
Juni	√	X	√	X	√	X	√	√	X	√	√	√	√	X	√	√	X	X	11	7
Juli	X	√	√	X	X	X	√	X	√	X	X	X	√	√	√	X	√	√	9	9
Agustus	√	X	√	X	√	X	X	√	√	√	√	√	X	√	X	√	√	X	11	7
September	√	X	√	X	X	X	√	√	X	√	√	X	√	X	X	√	X	√	9	9
Oktober	X	√	X	√	√	√	X	√	√	X	√	X	√	√	√	√	X	√	12	6
November	√	X	X	√	√	X	√	√	√	√	√	√	X	√	√	X	√	X	11	7
Desember	X	√	√	√	X	√	√	X	X	√	√	X	√	√	√	X	X	X	10	8

Keterangan:

√ = berarti sales capai target

X = berarti sales tidak capai target

**Sumber:** PT Graha Dwi Perkasa, 2020

Tabel di atas bisa diamati pencapaian target perusahaan pada *sales* masih belum optimal. Perusahaan memiliki pencapaian target yang perlu dijalankan sales yaitu 100 unit produk perusahaan. Jumlah *sales* yang ada pada perusahaan berjumlah 18 *sales* dan setiap pribadi memiliki kode nomor 001-018. Pada bulan Januari 2020, jumlah sales yang memenuhi target berjumlah 9 orang. Pada bulan Maret 2020 dapat dilihat hanya terdapat 5 *sales* yang mencapai target. Hasil pencapaian target sales pada perusahaan masih belum signifikan. Hal tersebut harus segera ditangani

karena akan berpengaruh pada keberlangsungan hidup perusahaan. Hal lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepemimpinan.

Kepemimpinan diartikan keahlian individu didalam memengaruhi *mindset* individu lainnya supaya rela serta berkemampuan menuruti keinginannya, dan menginspirasi lainnya untuk merancang sesuatu. Sedangkan pimpinan dimaknai individu berkekuatan didalam menginspirasi individu lainnya, supaya bisa merespons sesuatu didalam mengaplikasikan misi organisasinya (Sulasri & Suhardi, 2017: 28).

Pada PT Graha Dwi Perkasa memiliki iatasan yang kurang perhatian pada karyawannya. Bisa diamati dari permasalahan yang sudah dibahas. Apabila seorang atasan memiliki kepemimpinan yang baik, pasti masalah tersebut memiliki solusi didalam penyelesaiannya. Baiknya kepemimpinan ialah berkemampuan menuntun untuk bekerjasama dan berhubungan harmonis dengan bawahannya didalam melangsungkan tugasnya yang harus dipertanggung jawabkan. Banyaknya pimpinan tim meminimalisir kesempatan kesuksesan dengan membangun lingkungan kerja yang salah. Hal tersebut belum tercipta pada lingkungan kerja PT Graha Dwi Perkasa, sehingga kinerja karyawan yang ada pada perusahaan masih belum memiliki hasil yang baik.

Dalam berbagai masalah yang telah dibahas di atas, apabila tidak dilakukan penyelesaian yang benar akan membawa pengaruh negatif pada perusahaan. Berdasarlatar belakang penelitian ini, penulis berminat melaksanakan penelitian berkenaan **“Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan Karyawan di PT Graha Dwi Perkasa”**.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Sepantas penjabaran dampak masalah persoalan, pengenalan persoalan, ialah:

1. Kurangnya motivasi pada karyawan untuk menjalankan pekerjaannya dengan benar. Bisa dilihat dari tingkatan disiplinnya kerja karyawan yang rendah.
2. Pada PT Graha Dwi Perkasa, berkepemimpinan yang kurang peduli sama masalah yang ada, sehingga mengakibatkan kinerja karyawan yang tidak mencapai target yang diinginkan.
3. Dalam segi kinerja karyawan, karyawan pada PT Graha Dwi Perkasa memiliki kinerja yang buruk.

## 1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan, ruang atau waktu dibatasi penulis agar masalah yang dianalisis bisa terarah dan tepat sasaran. Pembatasan penelitian ini yakni :

1. Variabel bebasnya ialah motivasi ( $X_1$ ) dan kepemimpinan ( $X_2$ )
2. Variabel terikatnya ialah kinerja karyawan ( $Y$ ).
3. Penelitian dilaksanakan di PT Graha Dwi Perkasa yang beralamat di Komplek Penuin Centre F5.

## 1.4 Rumusan Masalah

Sepantas kapasitas latar belakang, menyimpulkan persoalan ialah :

1. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Graha Dwi Perkasa?

2. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Graha Dwi Perkasa?
3. Apakah motivasi dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Graha Dwi Perkasa?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuannya dilakukannya penelitian yakni:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Graha Dwi Perkasa.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Graha Dwi Perkasa.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Graha Dwi Perkasa.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

#### **1.6.1 Manfaat Secara Teoritis**

Di harapkan dapat membawa wawasan terkait pengaruh motivasi dan kepemimpinan pada kinerja karyawan, serta berharap bisa dijadikan tambahan perusahaan untuk tetap mengevaluasikan dan mengembangkan kemajuan usaha agar bisa meraih tujuan. Manfaat teoritis lainnya:

1. Memperkuat teori.
2. Memberi bukti pada penelitian terdahulu terkait variabel sebagai penambahan keilmuan peneliti terkait motivasi, kepemimpinan serta kinerja karyawan.

### **1.6.2 Manfaat Secara Praktis**

Manfaat praktisnya yakni:

1. Bagi perusahaan bisa dijadikan evaluasi serta perbaikan supaya bisa meraih tujuannya.
2. Bagi Universitas Putera Batam, dijadikan acuan analisis berikutnya, atau menjadi petunjuk guna menyelesaikan penulisan skripsi.