**BAB I**

**PENDAHULUAN**

**1.1 Latar Belakang**

Sumber daya berperan sebagai nilai utama bagi perusahaan untuk mencapai tujuan tertentu. Sumber daya yang ada dalam perusahaan memiliki 4 jenis, yaitu sumber daya keuangan, fisik, manusia, dan kemampuan teknologi. Sumber daya keuangan adalah elemen krusial dalam mendukung pertumbuhan dan perkembangan perusahaan, karena terkait dengan modal utama seperti saham yang digunakan untuk membangun serta mempertahankan kelangsungan bisnis. Sumber daya fisik mencakup segala hal yang berkaitan dengan sarana fisik yang mendukung keberadaan perusahaan, termasuk peralatan yang dibutuhkan. Sumber daya manusia menjadi aspek inti dalam mencapai tujuan perusahaan, karena keterampilan dan kualitas pekerja memungkinkan perusahaan beroperasi secara efektif. Selain itu, kemampuan teknologi juga menjadi faktor pendukung yang penting dalam menjalankan kegiatan perusahaan.

Dari keempat aspek, manusia merupakan yang paling penting karena peranannya sebagai penggerak utama dalam perusahaan. Keberhasilan atau kegagalan perusahaan tergantung bagaimana metode pengelolaan sumber daya manusia nya, baik dalam perusahaan secara umum maupun oleh departemen tertentu. Setiap sumber daya memiliki tanggung jawab dan fungsi yang berbeda-beda. Sebagai bagian dari sebuah prosedur, untuk memastikan bahwa tujuan perusahaan dapat dicapai dengan efisien dan efektif, sumber daya tersebut akan berinteraksi dan bekerja sama satu sama lain. Kinerja karyawan merupakan komponen penting dalam pengelolaan sumber daya manusia, karena tanpa partisipasi aktif dari karyawan, tujuan perusahaan tidak akan terpenuhi. Meskipun perusahaan dilengkapi dengan peralatan dan mesin yang modern, tanpa sumber daya manusia yang kompeten, alat dan mesin tersebut tidak akan berfungsi optimal. Karena karyawan merupakan individu yang melakukan tugas/pekerjaannya untuk pihak lain dengan menjual jasa, waktu, usaha serta

pemikiran mereka kepada perusahaan, dan sebagai imbalannya, mereka menerima kompensasi dari perusahaan tersebut.

Dalam organisasi perusahaan perlu adanya kepemimpinan karena kepemimpinan organisasi sangat penting karena pemimpin bertanggung jawab untuk membimbing organisasi/perusahaan dalam mencapai tujuan, sebuah tugas yang cukup menantang karena pemimpin harus memahami beragam karakter perilaku setiap anggota tim (pegawai). Pengaruh pemimpin sangat besar terhadap bawahan, sehingga mereka dapat memberikan kontribusi dan partisipasi yang efektif dan efisien kepada organisasi. Keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai tujuan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas kepemimpinan.

Adapun permasalahan yang terjadi diperusahaan Rifqy Gayo Perkasa ini terkait dengan kepemimpinan yaitu kurangnya keterlibatan dan komunikasi (kepemimpinan yang tidak terlibat secara langsung degan karyawan atau kurang dalam berkomunikasi dapat menyebabkan ketidakjelasan, kebingungan dan kurangnya motivasi), dan kurangnya keadilan dan transparansi (pemimpin yang tidak adil dalam menangani karyawan atau tidak transparan dalam kebijakan dan proses perusahaan dapat mengurangi kepercayaan dan motivasi karyawan), maka hal ini dapat menyebabkan kurangnya motivasi dan kinerja yang buruk pada karyawan tersebut.

Selanjutnya, dalam perusahaan juga perlu adanya motivasi kerja karena setiap perusahaan pasti ada tujuan yang ingin dicapai, dan peran manusia sebagai karyawan sangat penting karena untuk mencapai tujuan tersebut. Oleh karena itu manajer perusahaan perlu memberikan dorongan kepada karyawan mereka untuk menyadari dan berkomitmen untuk mencapai tujuan perusahaan. Dimana motivasi kerja adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan motivasi tersebut. Karena motivasi adalah suatu proses psikologis yang mendorong timbulnya tindakan dalam bentuk sikap dan perilaku. Meskipun motivasi kerja tidak dapat diukur atau diamati secara langsung, hal ini dapat disimpulkan dari sikap dan perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas mereka. Adapun permasalahan yang terjadi diperusahaan PT Rifqy Gayo Perkasa ini terkait dengan motivasi kerja yaitu kurangnya pengakuan dan apresiasi (karyawan merasa kurang termotivsi jika usaha dan kontribusi mereka tidak diakui atau diapresiasi dengan tepat oleh atasan atau manajemen), kondisi kerja yang tidak baik(lingkungan kerja yang tidak kondusif, fasilitas kerja yang buruk, atau peralatan kerja yang tidak memadai dapat menjadi hambatan serius terhadap motivasi karyawan) dan kurangnya kesempatan pengembangan diri (karyawan cenderung kehilangan motivasi jika mereka merasa tidak ada kesempatan untuk pengembangan pribadi atau profesional di perusahaan). Dan untuk memotivasi karyawan mencapai tujuan perusahaan, dalam hal ini dibutuhkan motivasi yang dapat membuat lingkungan dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk memaksimalkan kemampuan dan keterampilan mereka untuk meningkatkan kinerja mereka. Dalam kasus ini, motivasi memengaruhi peningkatan kinerja. Disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, selain faktor kepemimpinan dan motivasi kerja. Pekerja mematuhi aturan dan ketentuan perusahaan adalah bukti disiplin.

Disiplin kerja dapat membantu karyawan menerapkan disiplin dalam pekerjaan maupun dalam kehidupan mereka. Semua karyawan diharuskan untuk melakukan pekerjaannya secara individu maupun kelompok. Dengan disiplin kerja ini, memastikan bahwa tugas dilakukan dengan cara yang teratur dan lancar, yang menghasilkan kinerja yang optimal dan kemampuan perusahaan untuk mencapai targetnya. Karena disiplin bisa membantu meningkatkan kinerja seorang karyawan, seorang karyawan dapat dianggap memiliki disiplin kerja yang baik jika mereka mematuhi semua aturan atau peraturan yang berlaku. Jika kinerja mereka terlaksana dengan baik, mereka mampu memaksimalkan produktivitas sehingga tujuan perusahaan bisa tercapai. Adapun permasalahan yang terjadi diperusahaan PT Rifqy Gayo Perkasa ini terkait dengan disiplin kerja yaitu ketidakhadiran karyawan yang tinggi yaitu tingginya tingkat absensi atau keterlambatan dapat menggangu produktivitas dan menyebabkan ketidakstabilan dalam jadwal kerja, ketidakmampuan dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktunya yaitu karyawan yang sering kali gagal menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tenggat waktu dapat menyebabkan penundaan dalam proyek dan dapat merugikan perusahaan seperti pada karyawan PT Rifqy Gayo Perkasa.

Selanjutnya, dalam perusahaan salah satu yang merupakan faktor penting yaitu kinerja karyawan. Menurut Bernardin dalam Lian (2017:89) menjelaskan bahwa kinerja atau prestasi didefinisikan sebagai dokumentasi hasil yang dicapai selama periode waktu tertentu melalui pelaksanaan fungsi-fungsi pekerjaan atau aktivitas tertentu. Adapun permasalahan yang terjadi diperusahaan PT Rifqy Gayo Perkasa ini terkait dengan kinerja karyawan yaitu kinerja karyawan yang kurang memuaskan karena karyawan yang tidak dapat memenuhi standar kinerja yang diharapkan oleh perusahaan dapat mengakibatkan rendahnya produktivitas dan kualitas kerja. Berdasarkan observasi, pengamatan dan wawancara singkat penulis terhadap karyawan PT Rifqy Gayo Perkasa bahwasannya pada penelitian tersebut, bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh dari tiga faktor tersebut yaitu (faktor kepemimpinan, faktor motivasi, dan faktor disiplin kerja) terhadap kinerja karyawan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan mereka. Ketiga metode tersebut harus diberikan dengan layak, adil dan merata jika penerapan tersebut hanya berdasarkan rasa emosional, maka dampak yang dihasilkan menyebabkan persoalan atau masalah dikemudian harinya. Maka dari itu penerapan kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja di PT Rifqy Gayo Perkasa menjadi perhatian khusus bagi perusahaan, dan demi tercapainya penggerak aktif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian sebelumnya, penulis merasa berminat untuk melakukan penelitian, bagaimana kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan di PT Rifqy Gayo Perkasa, maka penulis mengungkapkannya dalam bentuk skripsi dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Rifqy Gayo Perkasa”

**1.2 Pembatasan Masalah**

Untuk memastikan penelitian ini lebih terarah, mendalam, dan optimal, perlu dilakukan pembatasan masalah yang hanya berfokus pada kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga dibatasi pada lokasi, yakni hanya dilakukan di PT Rifqy Gayo Perkasa.

**1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan, masalah-masalah yang diidentifikasi adalah:

1. Sebesarapa besar dampak kepemimpinan terhadap performa karyawan pada PT Rifqy Gayo Perkasa?
2. Sebesarapa besar dampak motivasi kerja terhadap performa karyawan pada PT Rifqy Gayo Perkasa?
3. Sebesarapa besar dampak disiplin kerja terhadap performa karyawan pada PT Rifqy Gayo Perkasa?
4. Seberapa besar dampak kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap performa karyawan pada PT Rifqy Gayo Perkasa?

**1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah yang diuraikan, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis dampak kepemimpinan terhadap performa karyawan pada PT Rifqy Gayo Perkasa.
2. Menganalisis dampak motivasi kerja terhadap performa karyawan pada PT Rifqy Gayo Perkasa.
3. Menganalisis dampak disiplin kerja terhadap performa karyawan pada PT Rifqy Gayo Perkasa.
4. Menganalisis secara simultan dampak kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap performa karyawan pada PT Rifqy Gayo Perkasa.

**1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian yang diharapkan sebagai berikut:

* + 1. **Manfaat Teoritis**

Dalam penelitian ini, memiliki potensi untuk memberikan wawasan dan pengetahuan tambahan bagi penulis, khususnya terkait dengan masalah kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Selain itu, penelitian ini juga menyajikan gambaran tentang konsep-konsep yang berhubungan dengan performa karyawan di perusahaan, yang bisa digunakan sebagai referensi untuk penelitian berikutnya yang mengangkat topik serupa, serta memberikan manfaat bagi masyarakat luas.

* + 1. **Manfaat Praktis**

1. Bagi Perusahaan: Penelitian ini dapat memberikan pemahaman kepada manajemen perusahaan tentang pentingnya kepemimpinan yang efektif, motivasi yang tinggi, serta disiplin kerja yang baik dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi Manajer dan Supervisor : Hasil penelitian ini dapat dijadikan panduan dalam mengelola dan memotivasi karyawan.
3. Bagi Karyawan : Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman kepada karyawan mengenai pentingnya motivasi dan disiplin kerja, serta bagaimana kepemimpinan yang baik dapat mendukung kinerja mereka.
   * 1. **Manfaat Akademis**

Salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S1) di Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Jakarta adalah menyelesaikan penelitian ini.