

BAB I PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Sumber daya manusia merupakan faktor yang memiliki peran penting dalam suatu organisasi. Setiap perusahaan maupun organisasi membutuhkan sumber daya manusia dalam melibatkan proses kegiatan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. (Firdaus, 2018)

Setiap perusahaan didirikan mempunyai harapan akan menghasilkan keuntungan sehingga mampu bersaing dan berkembang dalam jangka panjang, untuk lebih meningkatkan kinerjanya PT. Kepsindo Indra Utama melakukan pembenahan diberbagai aspek baik yang berkaitan dengan masalah karyawan, operasional, dan juga berkaitan dengan pemberdayaan karyawannya.

Dilansir dari laman Kepsindo, PT. Kepsindo Indra Utama selalu berusaha membangun hubungan kerjasama atau kemitraan yang harmonis & membangun tim yang tangguh, berkomitmen penuh, untuk memberikan pelayanan total kepada setiap pelanggan untuk menjaga efisiensi & secara terus menerus meningkatkan kemampuan perbaikan. Saat ini PT. Kepsindo menjalin kerja sama dengan perusahaan-perusahaan swasta, perusahaan BUMN & instansi pemerintah yang ada di daerah Sumatera Barat. Dengan banyaknya produk jasa yang dimiliki Kepsindo & besarnya harapan untuk terus menambah mitra kerja & mendorong

manajemen PT. Kepsindo untuk meningkatkan distribusi produk jasa di PT. Kepsindo Indra Utama Padang (www.kepsindoindrautama.wordpress.com).

Menurut di dalam jurnal (Jufrizen & Sitorus, 2021) bahwa “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan modal maupun etika.”

Selanjutnya (Fuchrudi, 2017) Kinerja karyawan adalah hal yang penting untuk sebuah perusahaan, karena dengan kinerja karyawan yang baik akan bisa mencapai target-target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

PT. Kepsindo Indra Utama sebagai bentuk dalam bidang kontraktor, supplier, outsourcing tenaga kerja, perbengkelan & dealer dari sepeda motor KTM. Memiliki permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan dan disiplin kerja, kepemimpinan dan kepuasan kerja. Proses perekrutan pegawai di PT. Kepsindo Indra Utama dilakukan dengan satu tahapan yaitu, direkrut dengan cara kontrak kerja satu tahun jika karyawan loyal dengan kerja maka kontrak akan disambung sampai satu tahapan yaitu, direkrut dengan cara kontrak kerja satu tahun jika karyawan loyal dengan kerja maka kontrak akan disambung sampai diangkat jadi karyawan tetap di PT. Kepsindo Indra Utama.

Tabel 1.1

**Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. Kepsindo Indra Utama Padang
Tahun 2020 - 2022**

Predikat Kinerja	Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022	
	Jumlah Karyawan	%	Jumlah karyawan	%	Jumlah Karyawan	%
Baik	30	75 %	35	87,5%	38	95%
Cukup	5	12,5%	3	7,5%	2	5%
Kurang	5	12,5%	2	5%	-	-
Buruk	-	-	-	-	-	-
Jumlah	40	100%	40	100%	40	100%

Sumber : PT. Kepsindo Indra Utama

Dari tabel 1.1 diatas, dapat dilihat dimana pada tahun 2020 terdapat jumlah pegawai 40 orang. Karyawan yang memiliki predikat baik sebanyak 30 orang dengan persentase 75% dan predikat cukup 5 orang dengan persentase 12,5% dan predikat kurang 5 orang dengan persentase 12,5% . Selanjutnya pada tahun 2021 terdapat jumlah karyawan 40 orang, karyawan yang memiliki predikat baik sebanyak 35 orang dengan persentase 87,5% dan prediikat cukup 3 orang dengan persentase 7,5% dan predikat kurang 2 orang dengan persentase 5%. Selanjutnya pada tahun 2022 terdapat jumlah karyawan 40 orang, karyawan yang memiliki predikat baik sebanyak 38 orang dengan persentase 95% dan predikat cukup 2 orang dengan persentase 5%. Dengan hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Kepsindo Indra Utama pertahun semakin meningkat disebabkan karena pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja yang tinggi.

Tabel 1.2

**Rekapitulasi Absensi karyawan PT. Kepsindo Indra Utama Padang
Tahun 2022**

BULAN	JUMLAH KARYAWAN	HADIR	TERLAMBAT	IZIN
JANUARI	40	36	3	1
FEBRUARI	40	36	1	3
MARET	40	38	1	1
APRIL	40	32	5	3
MEI	40	40	0	0
JUNI	40	34	4	2
JULI	40	35	2	3
AGUSTUS	40	38	1	1

Sumber : PT. Kepsindo Indra Utama

Tabel 1.2 menunjukkan rekapitulasi absensi karyawan PT. Kepsindo Indra Utama Padang pada tahun 2022. Dengan jumlah karyawan 40 orang dimana pada bulan januari terdapat 36 orang yang hadir dan 3 orang yang terlambat serta 1 orang yang izin. Selanjutnya pada bulan februari terdapat 36 orang yang hadir dan 1 orang yang terlambat serta 3 orang yang izin. Pada bulan maret terdapat 38 orang yang hadir dan 1 orang yang terlambat serta 1 orang yang izin. Pada bulan april terdapat 32 orang yang hadir dan 5 orang yang terlambat serta 3 orang yang izin. Bulan mei terdapat 40 orang yang hadir dan 0 orang yang terlambat dan 0 orang yang izin. Pada bulan juni terdapat 34 orang hadir dan 4 orang yang terlambat serta 2 orang yang izin. Bulan juli terdapat 35 orang yang hadir dan 2 orang yang terlambat serta 3 orang yang izin. Selanjutnya pada bulan agustus terdapat 38 orang yang hadir dan 1 orang yang terlambat serta 1 orang yang izin. Dari data tersebut dapat disimpulkan absensi karyawan PT. Kepsindo Indra Utama setiap bulannya mengalami naik turun.

Berikutnya Kepemimpinan itu adalah tentang bagaimana mempengaruhi orang lain, bawahan atau pengikut agar mau mencapai tujuan yang diinginkan sang pemimpin.

Menurut (Veithzal) di dalam jurnal (Widianto & Supriyono, 2018) Kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Kepemimpinan yang menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya.

Menurut Sutrisno didalam jurnal (Idris & Sari, 2019) disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma –norma sosial yang berlaku.

Menurut (Rivai) di dalam jurnal (Jufrizen & Sitorus, 2021) Kepuasan kerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut (Mangkunegara) di dalam jurnal (Jufrizen & Sitorus, 2021) Kepuasan kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas, maka dari itu penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja mempunyai kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Kepsindo Indra Utama

Maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul “ **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. KEPSINDO INDRA UTAMA PADANG**”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Masih kurangnya kesadaran atau perhatian pimpinan perusahaan PT. Kepsindo Indra Utama Padang.
2. Tidak semua karyawan PT. Kepsindo Indra Utama Padang memiliki inisiatif yang tinggi dalam bekerja.
3. Kurangnya kepedulian serta dukungan perusahaan PT. Kepsindo Indra Utama Padang.
4. Kurangnya penghargaan perusahaan atas kontribusi karyawan di dalam perusahaan PT. Kepsindo Indra Utama Padang.
5. Masih kurangnya rasa peduli dan saling membantu antar sesama karyawan pada perusahaan PT. Kepsindo Indra Utama Padang.

6. Kurangnya rasa Empati pimpinan perusahaan PT. Kepsindo Indra Utama Padang yang membuat karyawan kurang maksimal dalam bekerja.
7. Kurang komunikasinya antar pegawai dapat menyebabkan kinerja yang buruk.

1.3 Batasan Masalah

Agar terfokus dan terarahnya penelitian ini penulis hanya membatasi permasalahan pada hal-hal yang berkenaan dengan Pengaruh kepemimpinan (X1), dan Disiplin kerja (X2), sebagai variabel bebas terhadap Kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat dengan Kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening pada PT. Kepsindo Indra Utama Padang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah tersebut diatas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja pada PT. Kepsindo Indra Utama Padang Tahun 2022
2. Bagaimana pengaruh Disiplin kerja terhadap Kepuasan kerja pada PT. Kepsindo Indra Utama Padang Tahun 2022
3. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kepsindo Indra Utama Padang Tahun 2022
4. Bagaimana pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kepsindo Indra Utama Padang Tahun 2022

5. Bagaimana pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kepsindo Indra Utama Padang Tahun 2022
6. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Kepsindo Indra Utama Padang Tahun 2022
7. Bagaimana pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Kepsindo Indra Utama Padang Tahun 2022

1.5 Tujuan Penelitian

Suatu penelitian dilakukan tentunya memiliki beberapa tujuan adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada PT. Kepsindo Indra Utama Padang Tahun 2022
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Disiplin kerja terhadap Kepuasan kerja pada PT. Kepsindo Indra Utama Padang Tahun 2022
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kepsindo Indra Utama Padang Tahun 2022
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kepsindo Indra Utama Padang Tahun 2022
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kepsindo Indra Utama Padang Tahun 2022

6. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja sebagai variable intervening pada PT. Kepsindo Indra Utama Padang Tahun 2022
7. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja sebagai variable intervening pada PT. Kepsindo Indra Utama Padang Tahun 2022

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Untuk menambah ilmu pengetahuan sehubungan dengan ilmu yang penulis dapat dan tekuni serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam Menganalisa Pengaruh yang ada pada PT. Kepsindo Indra Utama Padang.

2. Bagi Perusahaan

Untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada perusahaan PT. Kepsindo Indra Utama Padang.

3. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi bahan penilitain selanjutnya dalam menambah penelitian akademik sehingga berguna untuk pengembangan ilmu, khususnya dibidang manajemen Sumber Daya Manusia.

4. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi yang membacanya khususnya bagi yang sedang melakukan penelitian. Penelitian ini bisa menjadi dasar atau referensi untuk penelitian selanjutnya dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami pengetahuan dalam bidang Sumber Daya Manusia.