

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi sekarang ini, perusahaan/instansi harus selalu meningkatkan segala aspek yang ada di perusahaan nya untuk menghadapi kompetitor-kompetitor mereka, banyak cara yang bisa dilakukan untuk meningkatkan aspek perusahaan yaitu salah satunya dengan cara mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik. Sumber daya manusia disini disebut juga dengan karyawan, yang menjadi salah satu sumber daya yang sangat berpengaruh terhadap sukses atau tidaknya sebuah perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan pihak perusahaan, didapati beberapa fenomena yang terjadi di perusahaan MNC Vision tentang rendahnya kinerja karyawan. Peneliti akan melangsungkan penelitian ini di perusahaan MNC Vision (Persero), Sumatera Barat. Perusahaan ini bergerak dibidang jasa manajemen pelanggan TV berbayar, seperti layanan manajemen pelanggan dan bisnis TV berbayar. Perusahaan MNC Vision bergerak dalam menafsirkan ulang dan memasarkan beberapa program televisi internasional melalui satelit. Peneliti juga mendapatkan informasi bahwa di perusahaan MNC Vision terdapat beberapa permasalahan yaitu kurangnya pengawasan dan ketegasan pemimpin dalam menangani karyawan yang mengalami penurunan kinerja. Masih banyak karyawan yang tidak mengindahkan peraturan-peraturan yang telah dibuat oleh pemimpin.

Karyawan kurang disiplin seperti terlambat datang dan masih lalai dalam menjalankan tugas yang telah diberikan. Hal ini tentunya akan sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Karyawan akan lebih terpacu untuk meningkatkan kedisiplinan dan kinerjanya saat perusahaan memberikan motivasi yang lebih kepada setiap karyawan, seperti pemberian reward atau penghargaan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Pemberian motivasi ini sangat penting diberikan agar tujuan perusahaan tercapai.

Tabel 1.1

Data Absensi Karyawan Kantor MNC VISION Kota Padang

Bulan Juni s/d Februari 2021/2022

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Jumlah Tidak Hadir	Tingkat Absensi (%)
Juni	40 orang	23 hari	6 hari	0,60%
Juli	40 orang	23 hari	4 hari	0,43%
Agustus	40 orang	26 hari	6 hari	0,57%
September	40 orang	24 hari	5 hari	0,52%
Oktober	40 orang	25 hari	9 hari	0,90%
November	40 orang	19 hari	3 hari	0,39%
Desember	40 orang	27 hari	6 hari	0,55%
Januari	40 orang	25 hari	7 hari	0,70%

Februari	40 orang	26 hari	8 hari	0,76%
----------	----------	---------	--------	-------

Sumber :PT MNC Vision Kota Padang

Dari presentasi absensi pegawai PT MNC Vision Kota Padang bulan Juni – Februari 2021/2022 dapat dilihat bahwa masih banyaknya jumlah karyawan yang absen. Absensi tertinggi berada pada bulan Oktober sedangkan absensi terendah berada pada bulan November. Dimulai pada bulan Juni tingkat absensi karyawan berada pada angka 0,6% dari jumlah karyawan yang ada. Pada bulan Juli presentasi absensi pegawai mengalami penurunan dari bulan sebelumnya yang 0.6% dibulan Juli menurun menjadi 0.43% yang berarti mengalami penurunan sebesar 0,17%. Dibulan Agustus presentasi Absensi kembali meningkat yaitu pada angka 0,57% . Pada bulan Agustus mengalami kenaikan sebesar 0,14% dari bulan sebelumnya dengan jumlah karyawan yang ada. Dan pada bulan September tingkat absensi mengalami penurunan yaitu pada angka 0,52% dan berarti menurun sebesar 0,05%. Selanjutnya pada bulan Oktober adalah letak posisi tertinggi tingkat absensi pegawai yaitu berada pada level 0,9%. Itu berarti tingkat absensi pegawai meningkat sebesar 0,38% dari bulan sebelumnya yang hanya berada pada angka 0,52%. Pada bulan keenam tepatnya dibulan November tingkat absensi pegawai menurun secara drastis yang berada pada tingkat 0,39%, berarti mengalami penurunan sebesar 0,51% dari jumlah pegawai yang ada. Sedangkan pada bulan berikutnya dibulan Desember tingkat absensi pegawai berada pada angka 0,55% dari jumlah karyawan yang ada. Berarti dibulan Desember mengalami kenaikan tingkat absensi pegawai sebesar

0,16% dari bulan sebelumnya. Dan pada bulan Januari tingkat absensi pegawai kembali meningkat menjadi 0,7% dari jumlah karyawan yang ada. Itu berarti meningkat sebesar 0,15% dari bulan sebelumnya. Dan di bulan Februari tingkat absensi karyawan kembali meningkat dari bulan sebelumnya yaitu pada level 0,76% dari jumlah karyawan yang ada. Berarti di bulan Februari mengalami kenaikan tingkat absensi sebesar 0,06% dari bulan sebelumnya. Ini menunjukkan bahwa masih terdapat kurangnya keterikatan karyawan pada perusahaan untuk selalu bersedia mengabdikan diri pada perusahaan dan melakukannya dengan sukarela.

(Surajiyo, 2020) Sumber Daya Manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan.

(Nurfitriani, 2022) Kinerja karyawan merupakan suatu yang dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam bekerja, dengan kata lain kinerja individu adalah bagaimana seorang karyawan melaksanakan pekerjaannya atau untuk kerjanya.

(Fahmi, 2018) Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah. **(Sule, 2018)** Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran.

(**Ajabar, 2020**) Disiplin kerja tidak terlepas dari kerangka sikap atau karakter seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan dan atau norma-norma sosial yang berlaku baik dalam perusahaan maupun diluar perusahaan yang terkait dengan tugas kerjanya.

(**Taruh, 2020**) Motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu maupun kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan.

(**Fazira & Mirani, 2019**) Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. (**Suhanta et al., 2022**) Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. (**Amalia & Rudiansyah, 2019**) Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

(**Ichsan et al., 2020**) Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. (**Illanisa et al., 2019**) Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. (**Astuti & Rahardjo, 2021**) Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

(**Khotijah & Helmy, 2021**) Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan motivasi kerja. (**Simatupang, 2021**) Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh

positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan motivasi kerja. **(GEDE & Priartini, 2018)** Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan motivasi kerja.

(Wahyuni & Karneli, 2021) Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja. **(Hasibuan & Silvya, 2019)** Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja. **(Alhusaini et al., 2020)** Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja.

Berdasarkan informasi dan data yang PT MNC Vision Kota Padang didapat maka penulis tertarik dan berkeinginan untuk membahasnya lebih rinci, dan akan menulisnya dalam bentuk skripsi yang berjudul :

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA PT MNC VISION

1.2 Identifikasi Masalah

Penulis akan membahas variabel-variabel yang mempengaruhi motivasi secara rinci berdasarkan fenomena, data dan fakta mengenai PT MNC Vision

berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, penulis mengidentifikasi beberapa masalah yaitu :

1. Pemimpin kurang tegas menghadapi karyawan yang mengalami penurunan kinerja
2. Masih rendahnya kedisiplinan karyawan
3. Masih kurangnya kualitas kinerja karyawan
4. Kurangnya motivasi yang diberikan pemimpin kepada karyawan
5. Kurangnya pengawasan kerja yang mengakibatkan turunnya kinerja karyawan
6. Tidak adanya sanksi dari pemimpin yang memberikan efek jera pada karyawan
7. Tidak adanya reward bagi karyawan yang memiliki kinerja yang bagus
8. Belum optimalnya ketaatan dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan peraturan yang ada
9. Kurangnya komunikasi antara pemimpin dengan karyawan
10. Suasana kerja yang kurang kondusif

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah, maka peneliti membatasi penelitian ini yaitu Kepemimpinan (X1) dan Disiplin kerja (X2), Motivasi kerja (Z). Kinerja karyawan (Y) sebagai variabel moderating pada PT. MNC Vision

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, identifikasi masalah dan pembatasan masalah diatas maka dapat dijabarkan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan pada PT MNC Vision?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT MNC Vision?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja pada PT MNC Vision?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja pada PT MNC Vision?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui beberapa hal yaitu :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan pada PT MNC Vision?
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT MNC Vision?
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja pada PT MNC Vision?
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja pada PT MNC Vision?

1.5.2 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini berguna bagi penulis maupun bagi instansi yang menjadi objek penelitian. Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat bagi peneliti

Untuk menambah koleksi karya ilmiah dan juga semakin memahami factor yang terkait dengan kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja.

2. Manfaat bagi objek

Peneliti berharap hasil penelitian ini bisa menjadi bahan pertimbangan bagi pemimpin PT MNC VISION untuk melakukan peningkatan terhadap kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja.

3. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Peneliti berharap semoga hasil penelitian ini dapat menjadi acuan atau referensi bagi peneliti lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang bagaimana dimensi dari prestasi kerja karyawan khususnya untuk manajemen SDM menjadi lebih luas.