

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Setiap perusahaan pastinya mempunyai tujuan untuk tetap hidup dan berkembang. Tujuan tersebut dapat dicapai melalui usaha mempertahankan dan meningkatkan keuntungan atau laba perusahaan. Usaha yang umumnya dilakukan perusahaan dalam meningkatkan laba yaitu dengan mencari dan membina pelanggan, serta usaha menguasai pasar. Usaha-usaha tersebut tidak lepas dari peranan kariawan dan perusahaan dalam melakukan strategi yang mantap untuk dapat menggunakan kesempatan atau peluang yang ada ,sehingga posisi perusahaan di pasar dapat dipertahankan sekaligus ditingkatkan.

Sumber daya manusia (SDM) diera globalisasi ini merupakan asset yang paling utama bagi suatu organisasi publik maupun swasta. Dalam paradiguna lama, banyak para pelaku organisasi yang menganggap bahwa sumber daya manusia yang waktu itu disebut dengan istilah pegawai, personalia, tenaga kerja karyawan dikategorikan salah satu faktor produksi selain uang, mesin, bahan baku, bahan pembantu

. Sehingga pada paradigma lama ini keberadaan sumber daya manusia disertakan dengan faktor produksi lainnya yaitu semacam benda atau peralatan yang bias digunakan/diberdayakan secara sesuka hati para manager ataupun pemilik perusahaan tanpa memperhatikan aspek sosial yang ada pada sumber daya manusia sebagai makhluk sosial yang mempunyai rasa dan karsa, sehingga terpakai kesemena-menaan dalam mengelola sumber daya manusia. Namun seiring dengan kemajuan peradaban, yang mana dimasyarakat semakin menyadari dan menghargai nilai-nilai kehidupan yang semakin mengedepankan sumber daya manusia di suatu perusahaan semakin mendapatkan perhatian dan penghargaan dari para manager ataupun pemilik perusahaan.

Peran manajemen SDM dalam menjalankan aspek SDM, harus dikelola dengan baik sehingga kebijakan dan praktek dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan, yang meliputi kegiatan antara lain: melakukan analisis jabatan, merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan merekrut calon pekerja, menyeleksi calon pekerja, melakukan evaluasi kinerja, dan lain-lain.

Karyawan merupakan asset yang sangat vital bagi perusahaan. Karena kinerja yang mereka lakukan sangat mempengaruhi efektivitas kinerja perusahaan.

Oleh karena itu peningkatan kinerja karyawan menjadi fokus utama unit manajemen sumber daya manusia. Mereka berusaha mengembangkan potensi-potensi yang dimiliki oleh individu agar mereka termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik demi pencapaian tujuan-tujuan perusahaan.

Faktor pendukung target perusahaan adalah hasil produksi yang baik dan Menurut (Indriyani, 2017) Target perusahaan merupakan tujuan utama perusahaan yaitu dengan cara meningkatkan harga saham. Harga saham yang tinggi akan membuat pasar percaya pada kinerja perusahaan dan prospeknya di masa yang akan datang. Pengaruh Ukuran Perusahaan dan Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan.

Menurut (Firnando, 2015) memenuhi target akan berdampak positif bagi keberlangsungan perusahaan sehingga persiapan menuju produksi haruslah matang dan dilakukan prediksi ke depannya.

(Maulidah & Santoso, 2020) Adanya informasi laba yang terdapat pada laporan keuangan dapat dijadikan target rekayasa oleh pihak yang tidak bertanggung jawab untuk melakukan praktik manajemen laba. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi adanya praktik manajemen laba yaitu kualitas audit, ukuran perusahaan dan leverage. (Widhianingrum, 2017)

Motivasi merupakan suatu pendorong bagi karyawan agar bekerja lebih giat dan sungguh-sungguh dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Pemberian motivasi yang tepat akan mendorong karyawan bekerja lebih efektif dan efisien sehingga diharapkan kinerja karyawan akan meningkat.

(Rundungan, 2015) Motivasi kerja pemberian insentif dan tunjangan diperlukan sebagai pendorong kinerja petugas, Sarana merupakan salah satu faktor pendukung yang tidak boleh dilupakan, dalam pelayanan kesehatan gigi dan mulut faktor sarana adalah alat.

(Astuti & Prayogi, 2018) Pemimpin (leader) adalah orang yang memimpin. Sedangkan pimpinan merupakan jabatannya. Dalam pengertian lain, secara etimologi istilah kepemimpinan berasal dari kata dasar "pimpin" yang artinya bimbing atau tuntun.

Menurut (Ayndri nico prayudo, okky nobian, setyadi, 2015) Pengalaman kerja dapat dipengaruhi oleh kondisi tempat kerja, metode kerja, dan kemampuan operator yang melaksanakan kerja tersebut. Penelitian ini dilakukan di sepuluh usaha percetakan yang berlokasi di Kota Medan. Penelitian bersifat deskriptif, observasi dilakukan terhadap aktivitas kerja percetakan, kondisi kerja, jumlah produk cacat, penelusuran penyebab terjadinya cacat dan upaya untuk mereduksi jumlah cacat.

(Madyhendra, 2017) Pengalaman kerja merupakan gambaran kemampuan pekerja dalam menghasilkan output. Semakin tinggi output yang dihasilkan oleh seorang pekerja, menunjukkan semakin tinggi tingkat produktivitas pekerja tersebut. Inbelumindustri kecil tempe merupakan industri kecil yang paling banyak menyerap tenaga kerja

Rendahnya kinerja karyawan dapat berpegaruh besar terhadap Perusahaan tersebut. Hal ini di sebabkan karena kurang optimalnya dalam tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Kinerja seorang karyawan akan baik bila ia mempunyai kompetensi yang tinggi, bersedia bekerja keras, diberi gaji sesuai dengan perjanjian mempunyai harapan masa depan lebih baik (Astuti & Prayogi, 2018)

(Muhammad Irsyad Alfatih, 2017) Dalam organisasi formal dan informal, selalu ditemukan seseorang yang dianggap lebih menonjol daripada yang lain, yang kemudian ditunjuk atau menunjuk sebagai pemimpin. Pemimpin sebuah organisasi diharapkan memiliki kualitas kepemimpinan, yang menunjukkan keahliannya dalam memimpin organisasi.

PT. Gema Rodamas Utama adalah salah satu dealer Kawasaki populer di Padang. Dealer ini terletak di Jl. Gajah Mada No. 23 Kel. Kampung OLO, Padang dan Anda bisa mengunjunginya untuk test drive, mendapatkan penawaran terbaik, membeli motor Kawasaki.

Perusahaan ini menjual beberapa produk Kawasaki mulai dari: motor matic biasa hingga motor sport dan perusahaan juga menjual mobil baik keluaran baru hingga keluaran lama sehingga banyak variasi bagi pelanggan untuk memilih kendaraan yang di inginkan

Tabel 1.1

Jadwal masuk–pulang kerjakaryawan pada PT. Gema Mas Roda Utama Padang

Pada tahun 2017-2021

HARI	MASUK	ISTIRAHAT	MASUK SETELAH ISTIRAHAT	JAM PULANG
SENIN	07:30 WIB	12:00 WIB	14:00 WIB	17:00 WIB
SELASA	07:30 WIB	12:00 WIB	14:00 WIB	17:00 WIB
RABU	07:30 WIB	12:00 WIB	14:00 WIB	17:00 WIB
KAMIS	07:30 WIB	12:00 WIB	14:00 WIB	17:00 WIB
JUMAT	07:30 WIB	11:30 WIB	14:00 WIB	17:00 WIB
SABTU	07:30 WIB	12:00 WIB	14:00 WIB	15:00 WIB

(Sumber PT, Gema Mas Roda Utama Padang , 2021)

Berdasarkan dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa jadwal masuk kerjakaryawan adalah pukul 07.00 WIB sampai dengan pukul 17.00 WIB. Kecuali pada hari sabtu jadwal kerja karyawan hanya sampai pukul 15.00 WIB.

Dari table tersebut dapat diketahui bahwa jam kerja dimulai pada jam 07.00 WIB sampai selesai, akan tetapi setiap harinya masih ada saja diantara karyawan PT.GEMA MAS RODA UTAMA PADANG ini yang datang terlambat ini menandakan bahwa motivasi kerja kariawan masih belum maksimal. Berdasarkan pada uraian di atas peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap target PT.Gema Mas Roda Utama dengan kepemimpinan sebagai variable intervening”**

1.2 Identifikasi masalah

Dalam kajian Manajemen Sumber Daya Manusia banyak faktor yang mempengaruhi kinerja kariawan maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

- 1 .Motivasi kariawan yang masih rendah
2. Pengalaman kerja kariawan yang masih rendah
- 3.Target perusahaan yang masih belum tercapai
- 4.Gaya kepemimpinan yang masih meningkatkan kinerja kariawan
5. Rancangan kerja yang belum berjalan baik
6. Budaya organisasi yang kurang baik
- 7.Loyalitas kariawan yang masih rendah

1.3. Batasan Masalah

Penulis menyadari bahwa banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, baik yang berasal dari dalam organisasi maupun yang dari luar organisasi, namun untuk lebih terarah dan dapat menyelesaikan masalah sesuai dengan yang di harapkan, maka penulis membatasi penelitian ini dengan variabel bebasnya yaitu motivasi (X1) dan pengalaman kerja (X2) sebagai variabel bebas, selanjutnya yang menjadi variabel terikatnya adalah target perusahaan (Y) dan variabel interveningnya kepemimpinan (Z).

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi karyawan terhadap disiplin kerja pada Pt Gema Roda Mas Utama ?
2. Bagaimana Pengaruh pengalaman kerja terhadap target pada Pt Gema Roda Mas Utama ?
3. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap target pada Pt Gema Roda Mas Utama ?
4. Bagaimana pengaruh motivasi pemimpin terhadap target perusahaan pada Pt Gema Roda Mas Utama ?

5. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap target pada Pt Gema Roda Mas Utama ?

6. Bagaimana pengaruh motivasi kariawan terhadap target perusahaan melalui kepemimpinan sebagai variabel intervening Pt Gema Roda Mas Utama ?

7. Bagaimana pengaruh gaya penglamankerja terhadap target perusahaan melalui kepemimpinan sebagai variabel intervening pada Pt Gema Roda Mas Utama ?

1.5. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Sesuai dengan Rumusan masalah penelitian bertujuan untuk menemukan bukti empiris atas hal-hal sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kariawan terhadap disiplin kerja pada Pt Gema Roda Mas Utama ?

2. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh pengalaman kerja terhadap target pada Pt Gema Roda Mas Utama ?

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap target pada Pt Gema Roda Mas Utama ?

4. Untuk megetahui dam menganalisis pengaruh motivasi pemimpin terhadap targeget perusahaan pada Pt Gema Roda Mas Utama ?

5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap target pada pada Pt Gema Roda Mas Utama ?

6. Untuk mengetahui pengaruh motivasi karyawan terhadap target perusahaan melalui kepemimpinan sebagai variabel intervening Pt Gema Roda Mas Utama ?

7. Untuk mengetahui pengaruh gaya penglamankerja terhadap target perusahaan melalui kepemimpinan sebagai variabel intervening pada Pt Gema Roda Mas Utama

1.6. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti dan Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk memberikan wawasan dan pemahaman mendalam tentang target perusahaan serta hasilnya dapat menjadi referensi dalam melakukan penelitian yang sama.

2. Bagi Pembaca

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan memberikan nilai tambah berupa pengetahuan dan wawasan mengenai pengaruh budaya organisasi, pengembangan karir, dan self efficacy terhadap kinerja pegawai khususnya pada Pt. Gema Mas Roda Utama

3. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dan penentuan kebijakan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini juga diharapkan dapat digunakan sebagai alat untuk mengetahui apakah MOTIVASI ,