

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam kehidupan berorganisasi, sumber daya manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan organisasi/ perusahaan, diperlukan penilaian/ pengukuran kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan suatu hasil pencapaian seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dinilai berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Hasibuan (2005 : 94), kinerja karyawan merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja; kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor diatas, maka semakin besarlah kinerja karyawan yang bersangkutan.

Siagian dalam Arta Adi Kesuma (2013 : 11) menyatakan bahwa, kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya

organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, kepuasan kerja, dan motivasi. Bagi suatu organisasi motivasi merupakan suatu hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Motivasi sangat penting bagi manajemen karena para manajer dan karyawan harus dimotivasi, agar dapat bekerja dengan baik dan tepat waktu demi mencapai tujuan serta memajukan organisasi.

Setiap karyawan mempunyai keinginan dan motivasi yang bervariasi dalam meningkatkan kinerja. Menurut Warsanto (2005 : 301), motivasi merupakan dorongan, keinginan, hasrat, dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia dan lingkungan untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu. Apabila perusahaan ingin meraih kinerja optimal karyawan sesuai dengan target, maka perusahaan harus memberikan motivasi positif kepada karyawan.

Permasalahannya memotivasi karyawan bukan merupakan hal yang mudah karena para karyawan memiliki berbagai latar belakang, pengalaman, pengetahuan, harapan, keinginan/ ambisi, serta susunan psikologi yang berbeda. Dalam memotivasi karyawan perusahaan sering berasumsi bahwa pemenuhan kebutuhan material karyawan merupakan faktor utama untuk menciptakan kepuasan kerja dan motivasi kerja bagi karyawan. Perusahaan dalam memotivasi para

karyawannya selalu berfokus pada masalah gaji, bonus, dan berbagai bentuk tunjangan. Hal tersebut membuat perusahaan kurang memperhatikan teknik motivasi lain yang lebih efektif dan efisien seperti menggunakan isi pekerjaan (*job content*), memperhatikan lingkungan bekerja/ suasana lingkungan bekerja, dan supervisi yang menyenangkan.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang membentuk dan membantu orang lain dalam bekerja, serta meningkatkan antusias karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dan tingkat kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab. Pentingnya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, maka diperlukan pimpinan yang benar-benar dapat menjalankan fungsinya dengan tepat, agar semua pihak didalam organisasi/ perusahaan dapat menjalankan tugasnya dengan baik.

PT. Reckit Benckiser Indonesia Medan berdiri pada Tahun 1998 bergerak dalam bidang perindustrian anti nyamuk bakar dengan merek Tiga Roda. Pada tahun 2010 perusahaan mengalami krisis keuangan yang disebabkan oleh tingginya biaya operasional perusahaan dan produk yang dihasilkan oleh karyawan belum sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Melalui berbagai pertimbangan

perusahaan memutuskan untuk merumahkan sekitar 300 orang karyawannya.

PT. Reckit Benckiser Indonesia Medan beralih fungsi menjadi gudang penyimpanan barang yang dihasilkan oleh PT. Reckit Benckiser Indonesia Semarang dan PT. Reckit Benckiser Indonesia Cilengsi. Hal tersebut berkaitan dengan kurang mampunya pimpinan perusahaan PT. Reckit Benckiser Indonesia Medan dalam mempertahankan eksistensi perusahaan dan motivasi yang diberikan perusahaan belum mampu merangsang semangat karyawan untuk meningkatkan kinerja.

Melihat hal tersebut diatas peneliti mengambil kesimpulan bahwa masalah motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan merupakan permasalahan yang penting dalam suatu perusahaan. Dengan demikian penulis menjadikan permasalahan ini sebagai suatu penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Reckit Benckiser Indonesia Medan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan dalam mencapai tujuan perusahaan. Permasalahan yang timbul pada

PT. Reckit Benckiser Indonesia Medan adalah tinggi rendahnya kinerja karyawan. Berdasarkan permasalahan tersebut diatas maka dirumuskan suatu rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Reckit Benckiser Indonesia Medan ?
2. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Reckit Benckiser Indonesia Medan ?
3. Apakah ada pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Reckit Benckiser Indonesia Medan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan gambaran dan memberikan pembuktian empiris mengenai motivasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Reckit Benckiser Indonesia Medan. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut :

1. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Reckit Benckiser Indonesia Medan.
2. Mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Reckit Benckiser Indonesia Medan.

3. Mengetahui pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Reckit Benckiser Indonesia Medan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi peneliti

Penelitian ini menjadi masukan dan bekal untuk peneliti dalam mengatasi masalah motivasi, kepemimpinan, dan kinerja dalam dunia kerja sesungguhnya.

2. Bagi perusahaan

Penelitian ini menjadi masukan berguna untuk perusahaan PT. Reckit Benckiser Indonesia Medan dalam hal pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Perguruan Tinggi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi yang membutuhkannya serta menjadi bahan perbandingan bagi para peneliti lain di waktu yang akan datang.