

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang menentukan dinamika dan keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut di samping sumber daya lain. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Menurut Haris (2015) Setiap perusahaan dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja karyawan. Masalah kinerja tentu tidak terlepas dari proses, hasil dan daya guna, dalam hal ini kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja keseluruhan pada pekerjaan adalah sama dengan jumlah atau rata-rata kinerja pada fungsi pekerjaan yang penting. Fungsi yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut akan dilakukan dan tidak dilakukan dengan karakteristik kinerja individu. Pendapat di atas didukung oleh pernyataan Widodo (2015,p.103)

Berdasarkan keterangan di atas dapat pula diartikan bahwa kinerja adalah sebagai seluruh hasil yang diproduksi pada fungsi pekerjaan atau aktivitas khusus selama periode khusus. Kinerja keseluruhan pada pekerjaan Bangun (2012,p.231) menyatakan bahwa, kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan untuk mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*). Hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja.

Seorang karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja. Untuk mengetahui hal itu perlu dilakukan penilaian kinerja setiap karyawan dalam perusahaan.

Kinerja pada dasarnya adalah prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2010,p.67) Kinerja karyawan yang tidak baik secara langsung akan berpengaruh terhadap aktifitas perusahaan sehingga dapat mengganggu stabilitas perusahaan. Apabila permasalahan tersebut tidak diatasi dengan baik akan menyebabkan terganggunya pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, diperlukan berbagai pendekatan untuk mengatasi masalah tersebut.

Kinerja karyawan yang terjadi pada suatu perusahaan memiliki dampak yang positif ataupun negatif dalam keberlangsungan suatu perusahaan. Jika kinerja karyawan dalam suatu perusahaan baik akan dapat memaksimalkan produktivitas perusahaan, pencapaian target perusahaan, peningkatan nilai perusahaan serta tercapainya tujuan perusahaan. Akan tetapi, jika kinerja karyawan tidak baik akan pula berdampak pada perusahaan seperti terhambatnya produktivitas perusahaan, terhambatnya sistem komunikasi dalam perusahaan yang mengakibatkan koordinasi tidak berjalan dengan baik serta terhambatnya pencapaian tujuan perusahaan.

Salah satu perusahaan yang memiliki masalah kinerja karyawan yaitu pada PT. Langgeng Prima Mandiri Bandar Lampung yang bertempat di Jl. Tueku Umar No 31 D Kedaton, Bandar Lampung. PT. Langgeng Prima Mandiri Bergerak dibidang penjualan sepeda motor, *sparepart*, dan servis motor Yamaha. memiliki 9 cabang di provinsi Lampung. Yamaha juga tidak terlepas

akan persaingan yang semakin tajam karena banyaknya perusahaan-perusahaan yang menghasilkan produk yang sejenis. Masalah yang dihadapi adalah penurunan kinerja karyawan. PT. Laggeng Prima Mandiri Bandar Lampung yang tidak mampu mencapai tugas yang ditetapkan dengan baik. Adapun data posisi karyawan pada masing- masing jabatan yang ditempatnya pada PT. Laggeng Prima Mandiri Bandar Lampung.

Berikut data jumlah karyawan masing-masing jabatan PT. Laggeng Prima Mandiri Bandar Lampung :

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan masing- masing Jabatan
PT. Laggeng Prima Mandiri Bandar Lampung
Pada Tahun 2016

Departemen	Posisi / Jabatan	Jumlah
	Manajer Pemasaran	1
	Wakil Manajer Pemasaran	1
Departemen pemasaran	Koordinator Pemasaran	1
	Sales <i>Counter</i>	6
	Sales	9
	Surveyor	3
	Driver	2
Departemen Personalia	Manajer SDM	1
	Wakil Manajer SDM	1
	Staff SDM	3
Departemen Keuangan	Manajer Keuangan	1
	Wakil Manajer Keuangan	1
	Staff Administrasi	5
	Staff Keuangan	3
	<i>Collector</i>	4
	OB	3
Jumlah		45

Sumber : PT. Laggeng Prima Mandiri Bandar Lampung tahun 2016

Dari tabel 1.1 menunjukkan total keseluruhan karyawan yang bekerja pada PT. Langgeng Prima Mandiri Bandar Lampung selama tahun 2016 yang berjumlah 45 karyawan tetap. Masalah yang terjadi pada PT. Langgeng Prima Mandiri Bandar Lampung yang tidak tercapainya kinerja karyawan dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang kurang baik. Hal tersebut dapat dilihat dari pencapaian tugas karyawan pada PT. Langgeng Prima Mandiri Bandar Lampung selama tahun 2016 data diperoleh wawancara dengan manajer HRD yang dapat dilihat pada tabel 1.2 sebagai berikut :

Berikut data Pencapaian Tugas Karyawan PT. Langgeng Prima Mandiri Bandar Lampung :

Tabel 1.2
Pencapaian Tugas Karyawan PT. Langgeng Prima Mandiri Bandar Lampung Tahun 2016

No	Bagian	Tugas	Pelaksanaan Pekerjaan	Lama waktu penyelesaian
1	Staff SDM	1. Perekapan Absensi	1. Per 1 minggu perekapan absensi	1. Lebih dari 1 minggu
		2. Perekrutan Karyawan.	2. Setiap ada karyawan yang keluar.	2. Membutuhkan waktu yang lama dalam mencari karyawan yang baru
		3. Pemberian <i>Training</i>	3. Pemberian <i>Training</i> selama 3 kali dalam 1 tahun	3. Kurang dari 3 kali (hanya 2 kali dalam 1 tahun)
2	<i>Collector</i>	1. Ketepatan waktu Penagihan	1. Per 3 bulan penagihan.	1. Lebih dari 3 bulan baru mulai penagihan.
		2. Target penagihan	2. Minimal mendapatkan 3 konsumen dalam sekali penagihan	2. Dalam sekali penagihan hanya mendapatkan 1 atau 2 konsumen
3	Staff Keuangan	1. Ketepatan waktu perekapan Laporan keuangan	1. Per 1 bulan perekapan laporan keuangan	1. Lebih dari 1 bulan baru selsai dikerjakan
		2. Pembayaran cicilan konsumen	2. Perekapan pembayaran konsumen pada <i>collector</i>	2. Keterlambatan perekapan pembayaran konsumen pada <i>collector</i> .
4	<i>Marketing dan Sales</i>	1. Target Penjualan Produk	1. Penjualan sepeda motor minimal 10 unit	1. Hanya mencapai kurang dari 5 unit.
		2. ketepatan waktu penjualan produk	2. Setiap bulan harus mencapai minimal 10 unit perbulan	2. Lebih dari 1 bulan untuk mencapai target penjualan

Pada tabel 1.2 di jelaskan tentang pencapaian tugas karyawan dilihat dari ketepatan waktu karyawan pada PT. Langgeng Prima Mandiri Bandar Lampung dalam menyelesaikan tugas-tugasnya selama tahun 2016, yang dimana pencapaian tugas karyawan pada PT. Langgeng Prima Mandiri Bandar Lampung masih terbilang kurang baik. Hal tersebut dikarenakan masih banyak tugas-tugas yang tidak diselesaikan sesuai waktunya. Pencapaian tugas karyawan pada PT. Langgeng Prima Mandiri Bandar Lampung berpengaruh terhadap penilaian kinerja karyawan tersebut.

Berikut adalah kriteria penilaian kinerja karyawan PT. Langgeng Prima Mandiri Bandar Lampung :

Tabel 1.3
Kriteria Penilaian Karyawan

No	ASPEK	HURUF MUTU	BOBOT (%)	KETERANGAN
1	Tanggung Jawab	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Buruk
2	Ketegasan	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Buruk
3	Pencapaian Prestasi	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Buruk
4	Disiplin	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Buruk
5	Kerjasama	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Buruk

Berikut data Penilaian Kinerja Karyawan PT. Langgeng Prima Mandiri Bandar Lampung :

Tabel 1.4
Penilaian Kinerja Karyawan PT. Langgeng Prima Mandiri Bandar Lampung Tahun 2016

No	Unsur Yang Dinilai	Rata-Rata Presentase		Kategori	
		Tahun		Tahun	
		2015	2016	2015	2016
1	Tanggung Jawab	85,4	83,4	B	B
2	Ketegasan	86,4	84,2	B	B
3	Pencapaian Prestasi	85,3	83,7	B	B
4	Disiplin	84,5	77,6	B	C
5	Kerjasama	85,3	76,5	B	C
Total Rata-rata		85,38	81,08	B	B

Sumber : Data diolah 2016

Berdasarkan Tabel 1.4 menunjukkan bahwa penilaian kinerja karyawan mengalami fluktuatif yang cenderung mengalami penurunan yang cukup signifikan dari tahun ke tahun yaitu pada tahun 2015 sampai dengan 2016 pada PT. Langgeng Prima Mandiri Bandar Lampung. Akan tetapi pada tahun 2016 penilaian indikator disiplin dan kerjasama masih di bawah standar yang telah ditetapkan oleh PT. Langgeng Prima Mandiri Bandar Lampung yaitu di tingkat baik. Penilaian dihitung dengan menggunakan standar nilai yang sudah diatur oleh PT. Langgeng Prima Mandiri Bandar Lampung itu sendiri. Dari hasil tersebut penilaian kinerja karyawan pada indikator disiplin dan kerjasama di kategorikan cukup yaitu 77,6% dan 76,5% yang disebabkan karena kurangnya koordinasi dalam menjalankan tugas, pemahaman yang salah dalam menangkap informasi, kurangnya pendekatan antar karyawan, masih adanya karyawan yang tidak datang kerja dengan alasan yang tidak

jelas, masih ada karyawan yang telat hadir di tempat kerja, karyawan mendapatkan tugas tambahan untuk menaungi beberapa bagian teknisi, kurangnya karyawan, banyaknya karyawan yang mengundurkan diri dan tidak kurangnya perekrutan karyawan Hal tersebut akan berdampak negatif pada kinerja karyawan PT. Langgeng Prima Mandiri Bandar Lampung, karena adanya sanksi yang diberikan jika target yang telah ditetapkan tidak tercapai dengan baik. Jika hal ini terus terjadi maka akan menimbulkan dampak yang tidak baik bagi PT. Langgeng Prima Mandiri Bandar Lampung.

Ada pun variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah: kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, efektifitas dan efisiensi, otoritas (wewenang), inisiatif serta kepuasan kerja. Akan tetapi, dalam penelitian ini memilih tiga variabel yaitu : kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja sebagai variabel yang akan diteliti, diduga belum pernah dilakukan penelitian dengan variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja pada PT Langgeng Prima Mandiri di Bandar Lampung. Kepemimpinan erat kaitannya dengan bagaimana pemimpin menjalankan fungsi kontrolingnya untuk memimpin bawahannya yang dimana pimpinan pada PT. Langgeng Prima Mandiri Bandar Lampung kurang dapat menjalankan fungsi kontrolingnya untuk memimpin bawahannya yang dimana pimpinan pada PT. Langgeng Prima Mandiri Bandar Lampung kurang dapat menjalankan fungsi kontroling nya dengan baik, hal ini dikarenakan pimpinan tidak pernah aktif secara langsung untuk mengontrol kerja karyawannya, motivasi merupakan dorongan yang ada dalam diri karyawan untuk menjalankan kerjanya serta disiplin kerja kaitannya dengan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan dan bagaimana karyawan tersebut mematuhi peraturan yang ada untuk meningkatkan kinerjanya.

Kepemimpinan yang bagus ditunjukkan dengan cara atasan mengajak karyawan dalam mengatasi pekerjaan dan memberikan motivasi kepada setiap karyawan untuk meningkatkan kinerja. Kepemimpinan adalah cara mengajak

karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama Sudarmanto (2009,p,133). Faktor-faktor seorang pemimpin dapat mempengaruhi kepemimpinan yang ia miliki dapat dilihat dari kemampuan personal, kemampuan ini berasal dari apa yang telah ia miliki sejak lahir dan faktor pendidikan yang didapatkannya. Setelah itu dapat dilihat dari faktor jabatan dimana pada faktor ini walaupun seseorang memiliki kemampuan yang baik namun jika ia tidak memiliki jabatan yang baik pula maka kemampuannya dalam kepemimpinan pun terbatas. Dan yang terakhir adalah situasi dan kondisi yang dapat mempengaruhi kepemimpinan dimana seorang pemimpin harus bisa menempatkan gaya kepemimpinannya berdasarkan situasi yang ada di lingkungannya supaya tujuan dalam berorganisasi dapat berjalan dengan baik dan sesuai seperti yang diinginkan.

Kepemimpinan merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh oleh seorang pemimpin untuk mengontrol dan meningkatkan kinerja karyawannya. Dalam hal ini kepemimpinan memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari kemampuan saja namun juga dilihat dari cara seseorang itu memimpin dan mempengaruhi rekan kerjanya untuk mencapai tujuan yang menguntungkan perusahaannya. Seorang pemimpin harus mampu berkontribusi terhadap prediksi adanya pemberdayaan pada bawahan. Dalam hal ini pemimpin perusahaan juga dituntut untuk memotivasi bawahannya agar mereka mempertahankan prestasinya dalam dunia kerja dan terus bisa menghasilkan hasil kinerja yang efektif. Hal tersebut didukung dengan penelitian terdahulu oleh Delti (2015) memiliki hasil dimana variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dalam menjalankan aktivitasnya masih terdapat masalah yang di hadapi oleh PT. Langgeng Prima Mandiri Bandar Lampung. Pimpinan tidak pernah memberikan kesempatan pada bawahannya untuk berinisiatif dan mengembangkan daya kreatifitas karyawannya. Jadi dalam hal ini pimpinan tidak memberikan kesempatan pada karyawannya untuk melakukan pekerjaan

atas dasar kesadaran diri karyawan sendiri melainkan segala sesuatu pekerjaan yang dijalankan oleh kesempatan juga untuk mencoba terobosan – terobosan baru untuk menyelesaikan tugas yang mereka miliki. Hal ini lah yang mengakibatkan karyawan tidak bisa berkembang dan mengeluarkan kemampuan lebih yang karyawan miliki. yang berkaitan dengan sistem kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan pada PT. Langgeng Prima Mandiri Bandar Lampung.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja selain kepemimpinan adalah motivasi kerja. Kusniasih dkk (2017) Motivasi dalam suatu perusahaan dimaksudkan sebagai kemauan untuk berjuang atau berusaha ke tingkat yang lebih tinggi menuju tercapainya tujuan perusahaan, dengan syarat tidak mengabaikan kemampuan seseorang untuk memperoleh kepuasan dalam pemenuhan kebutuhan-kebutuhan pribadi. Hellriegel dan Slocum mengklarifikasi tiga faktor utama yang mempengaruhi motivasi yaitu meliputi perbedaan karakteristik individu, perbedaan karakteristik pekerjaan dan perbedaan karakteristik lingkungan kerja. Sedangkan menurut Maslow, faktor-faktor motivasi yang mendorong untuk bekerja adalah *Physiological needs*, *Safety needs*, *Social needs*, *Esteem needs* dan *Actualization needs*. Karakteristik individu yang berbeda-beda dapat berupa perbedaan kebutuhan, sikap dan minat. Perbedaan-perbedaan tersebut dibawa ke dunia kerja sehingga motivasi setiap individu bervariasi. Seorang pimpinan harus dapat memahami perbedaan tersebut agar dapat memotivikasi karyawannya secara efektif. Pimpinan dapat memperbesar motivasi karyawan dengan jalan menyediakan peluang bagi para karyawan untuk mengalami prestasi, pekerjaan yang menstimulasi, tanggung jawab dan kemajuan dalam karier karyawan.

Menurut Mangkunegara (2010,p.64) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja. Motivasi yang ada di dalam diri karyawan dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan, dengan memberikan

motivasi yang akan mendorong karyawan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan. Suatu organisasi akan mengalami hambatan dalam pencapaian tujuannya yaitu pencapaian kinerja yang optimal, apabila para karyawannya tidak mempunyai motivasi dalam melaksanakan pekerjaan. Hal tersebut juga didukung dengan adanya penelitian terdahulu oleh Sutrischastini (2015) memiliki hasil dimana variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Fenomena yang terjadi belakangan ini adalah kurangnya semangat kerja yang timbul dari dalam diri karyawan untuk menjalankan tugasnya. Pemberian motivasi yang telah dilakukan oleh PT. Langgeng Prima Mandiri kepada karyawannya adalah dengan memberikan motivasi berupa pemberian insentif pada karyawan yang berprestasi terhadap kerjanya dalam hal ini, insentif yang dimaksud adalah berupa bonus 10% per penjualan bagi karyawan yang dapat melakukan penjualan produk dan memberikan jenjang karir atau promosi yang menarik pada pekerjaannya dalam hal ini bagi karyawan yang berprestasi diberikan kesempatan untuk dapat di promosikan pada level jabatan yang lebih baik dari yang sebelumnya. Akan tetapi, dalam menjalankan tugasnya masih saja terdapat masalah motivasi yang terjadi pada karyawannya. Motivasi yang terdapat pada karyawan PT. Langgeng Prima Mandiri Bandar Lampung masih terbilang rendah, hal tersebut dapat dilihat dari yang dialami oleh karyawan tersebut yaitu pada karyawan tidak adanya tingkat antusiasme dalam menjalankan pekerjaannya tingkat antusiasme yang dimaksud adalah semangat yang ada di dalam diri karyawan untuk tetap menjalankan dan menyelesaikan pekerjaannya. Tidak adanya inisiatif dan usaha untuk meneruskan tugasnya, dalam hal ini karyawan hanya terfokus pada pimpinan dan selalu menunggu perintah dari pimpinan untuk bergerak tanpa adanya kesadaran akan standar pekerjaan yang telah ada. Hal ini terbukti dengan adanya beberapa karyawan PT. Langgeng Prima Mandiri yang tidak menyelesaikan tugas sesuai ketepatan waktu yang ditentukan serta karyawan yang akhirnya kehilangan pekerjaannya atau dipindah kerjakan. Tidak hanya

motivasi kerja yang diperlukan oleh karyawan untuk peningkatan kinerja karyawan.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain kepemimpinan dan motivasi adalah Disiplin kerja. Disiplin kerja sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan dan menyebabkan seseorang dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Sutrisno (2014) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan antara lain: tujuan dan kemampuan, keteladanan pimpinan, keadilan, waskat merupakan tindakan nyata dan paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan. Muhidin (2009) Atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerjanya agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan, sanksi hukuman serta ketegasan.

Sikap disiplin dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan mengeluarkan peraturan yang harus dilakukan oleh tiap karyawan dalam rangka menjaga agar karyawan tetap berada dalam koridor aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan Erma (2013). Hal tersebut dibuktikan dengan penelitian terdahulu oleh Muhidin (2009) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja seseorang dan penelitian terdahulu oleh Erma (2013) yang memiliki hasil disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berikut data absensi karyawan PT. Langgeng Prima Mandiri Bandar Lampung:

Tabel 1.5
Rekapitulasi Presensi Karyawan PT. Langgeng Prima Mandiri Bandar Lampung 2016

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Total Hari Kerja	Jumlah Absensi	Presentase (%)
Januari	45	23	1.035	2	0,19%
Februari	45	20	900	4	0,44%
Maret	45	22	990	5	0,51%
April	45	21	945	4	0,42%
Mei	45	23	1.035	6	0,58%
Juni	45	21	945	7	0,74%
Juli	45	19	855	9	1,05%
Agustus	45	20	900	2	0,22%
September	45	22	990	6	0,61%
Oktober	45	20	900	9	1,00%
November	45	22	990	6	0,61%
Desember	45	22	990	5	0,51%
		Jumlah			6,88%
		Rata-rata			0,57%

Sumber : PT. Langgeng Prima Mandiri Bandar Lampung tahun 2016

Data Tabel 1.5 menunjukkan persentase absensi karyawan selama satu tahun dengan persentase absensi tertinggi terjadi pada bulan Juli sebesar 1,05% dan Oktober yaitu sebesar 1,00% dan persentase terendah terjadi pada bulan Januari sebesar 0,19% dan Agustus yaitu sebesar 0,22%. Tingkat absensi selama setahun sebesar 6,88% dan rata-rata tingkat persentase absensi satu tahun terakhir adalah 0,57% perbulan. Tingkat absensi ini sangat tinggi karena jauh diatas standar yang telah ditetapkan oleh PT. Langgeng Prima Mandiri yaitu sebesar 3% selama satu tahun. PT. Langgeng Prima Mandiri yang berpedoman pada peraturan perusahaan menetapkan batas absensi maksimal 6 hari. Hasil wawancara dari data absensi karyawan PT. Langgeng Prima Mandiri tersebut, masih terdapat Karyawan yang melakukan absensi lebih dari 6 hari. Hal itu dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut, apabila tingkat absensi tinggi maka kinerja karyawan tidak

maksimal dan sebaliknya. Absensi yang juga merupakan bukti kehadiran karyawan mencerminkan ketepatan waktu karyawan dalam melaksanakan peraturan perusahaan maupun ketepatan dalam menyelesaikan tugas. Kinerja pada dasarnya adalah prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2010,p.64).

Dalam kaitannya dengan kinerja karyawan, maka diharapkan dengan mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja. Karyawan ini nantinya diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Langgeng Prima Mandiri Bandar Lampung. Hal ini juga bertujuan untuk memberikan semangat karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian, apabila semangat karyawan telah terwujud maka karyawan akan dapat bekerja semaksimal mungkin dan dapat berkontribusi secara baik bagi perusahaan, jika semua berjalan secara berkesinambungan maka akan meningkatkan kinerja kerja karyawan dan tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tersebut, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Langgeng Prima Mandiri Bandar Lampung”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, masalah penelitian yang di teliti pada Karyawan PT. Langgeng Prima Mandiri Bandar Lampung, maka rumusan masalah dalam penelitian antara lain meliputi :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Langgeng Prima Mandiri Bandar Lampung ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Langgeng Prima Mandiri Bandar Lampung ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Langgeng Prima Mandiri Bandar Lampung ?
4. Apakah kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Langgeng Prima Mandiri Bandar Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Langgeng Prima Mandiri Bandar Lampung.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan PT. Langgeng Prima Mandiri Bandar Lampung.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat pada penelitian ini adalah PT. Langgeng Prima Mandiri JL. Teuku Umar No 31 Kedaton, Bandar Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini didasarkan pada kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan bulan April s.d Agustus 2017.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini manajemen sumber daya manusia adalah kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja serta kinerja karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah penelitian diatas maka tujuan penelitian ini, antara lain :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Langgeng Prima Mandiri Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Langgeng Prima Mandiri Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Langgeng Prima Mandiri Bandar Lampung.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Langgeng Prima Mandiri Bandar Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa :

1.5.1 Bagi Peneliti

Sebagai penambah wawasan dalam upaya mengembangkan ilmu pengetahuan yang didapat selama proses pembelajaran akademik ataupun selama proses penelitian lapangan.

1.5.2 Bagi Perusahaan

Untuk memberikan sarana dan masukan yang bermanfaat mengenai kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Langgeng Prima Mandiri di Bandar Lampung sehingga dapat mengurangi terjadinya penyimpangan dan meningkatkan kinerja karyawan.

1.5.3 Bagi Institusi

Menambah bahan pembelajaran mahasiswa untuk mencari materi tugas akhir pada perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis IIB Darmajaya.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I : Pendahuluan

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan tentang “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Langgeng Prima Mandiri Bandar Lampung”

BAB II : Landasan Teori

Berisikan tentang teori-teori yang berhubungan dengan kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan, kerangka pikir dan hipotesis.

BAB III : Metode Penelitian

Bab ini berisikan tentang jenis dari penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel, variabel penelitian, definisi oprasional variabel, metode analisis data, serta pengujian hipotesis mengenai kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PT. Langgeng Prima Mandiri Bandar Lampung.

BAB IV : Hasil Dan Pembahasan

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang hasil dan pembahasan mengenai “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Langgeng Prima Mandiri Bandar Lampung”.

BAB V : Simpulan Dan Saran

Dalam bab ini berisikan simpulan dan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**