

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Setiap melakukan aktivitasnya, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia (SDM). Karena SDM merupakan salah satu faktor yang memegang peranan sangat penting yaitu sebagai pemikir, pengendali aktivitas perusahaan dan sekaligus pekerja di dalam perusahaan sehingga ini menjadi tolak ukur dalam menentukan sukses tidaknya sebuah perusahaan.

Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang mampu berprestasi sebaik mungkin sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Pemimpin mempunyai tugas penting sekaligus rumit dalam pengelolaan SDM. Seorang pemimpin harus menyadari bahwa karyawan sangat mempengaruhi produktivitas perusahaan. Dengan kata lain bahwa terdapat ketergantungan antara perusahaan dengan karyawan. Selain menuntut para karyawannya untuk bekerja secara optimal agar mencapai target atau tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan di sisi lain pemimpin harus mengerti akan kebutuhan setiap karyawannya sebab karyawan memiliki perasaan, keinginan dan hasrat sehingga karyawan harus dibina secara cermat dan seksama agar karyawan tersebut dapat menghasilkan pekerjaan yang optimal dan tentunya ini akan berdampak positif terhadap perusahaan itu sendiri sehingga perusahaan harus mampu memotivasi karyawan agar dapat bekerja secara optimal.

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya [1]. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan di antaranya kepemimpinan, promosi jabatan dan lingkungan kerja.

Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar supaya mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu [2]. Dalam suatu organisasi kepemimpinan (*leadership*) merupakan suatu faktor yang menentukan

tercapai atau tidaknya tujuan suatu organisasi. Dengan kepemimpinan yang baik, proses manajemen akan berjalan lancar dan karyawan bergairah melaksanakan tugas-tugasnya. Gairah kerja, produktivitas kerja dan kepemimpinan yang diterapkan pemimpinnya baik tegasnya baik atau buruknya, tercapai atau tidaknya tujuan suatu perusahaan sebagian besar ditentukan oleh kecakapan pemimpin dalam melaksanakan kepemimpinannya untuk mengarahkan para bawahannya karena kecakapan dan kewibawaan seorang pemimpin melaksanakan kepemimpinannya akan mendorong gairah kerja, kreativitas, partisipasi dan loyalitas para bawahannya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.

Selain itu Promosi Jabatan juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja. Promosi jabatan adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilannya semakin besar [2]. Dengan adanya promosi jabatan maka karyawan tersebut lebih giat dan termotivasi untuk lebih produktif. Promosi jabatan yang dilakukan bukan hanya sekedar meningkatkan pendapatan akan tetapi bisa melalui penghargaan dan pemberian wewenang dan tanggung jawab yang lebih besar sehingga karyawan tersebut dapat berpikir bahwa perusahaan sangat membutuhkan jasanya. Namun dalam melakukan promosi jabatan, perusahaan harus mempertimbangkan dengan baik apakah keputusannya sudah tepat. Apabila salah maka ini akan menimbulkan efek tidak baik terhadap karyawan lain dan terhadap perusahaan itu sendiri. Untuk itu, perusahaan harus mampu memilih karyawan yang tepat untuk menduduki jabatan yang tepat pula sesuai dengan prinsip *The Right Man On The Right Place* (Menempatkan orang sesuai dengan kompetensinya). Faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja adalah lingkungan kerja.

Lingkungan Kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan [3]. Lingkungan kerja yang tidak kondusif pastinya akan membuat karyawan malas dan tidak termotivasi untuk melakukan kegiatannya dan ini akan menghambat kinerja dari karyawan dan berpengaruh terhadap perusahaan maka perusahaan harus mampu menjaga lingkungan kerja agar selalu kondusif dan nyaman ketika digunakan.

PT. Marga Dinamik Perkasa (PT. MDP) adalah perusahaan nasional yang berdiri pada tahun 2002 yang bergerak di bidang usaha jasa angkutan yang memiliki kantor pusat di Jakarta dan memiliki kantor pembantu di Medan serta kantor cabang (*pool*) di pulau Kalimantan tepatnya di kota Pangkalan Bun, Sampit dan Samarinda. Dalam menjalankan bisnisnya, PT. MDP memiliki banyak kompetitor. Hal ini memaksa PT. MDP harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Saat ini kinerja SDM di PT.MDP menurun yang diikuti dengan menurunnya motivasi kerja karyawan.

Dari hasil observasi sementara di dalam perusahaan ini bahwa produktivitas karyawan sangat mengalami penurunan. Dengan adanya kepemimpinan yang baru di PT. MDP yang cenderung bertindak kasar dengan memarahi karyawan dengan keras dan memaksakan kehendak terhadap apa yang ingin dicapai serta selalu mengawasi gerak-gerik karyawannya membuat karyawan tidak nyaman untuk bekerja. Di samping itu, banyaknya tugas dan tanggung jawab tambahan yang diberikan kepada karyawan selain *job description* yang telah disepakati di awal kontrak perjanjian kerja yang tidak disertai dengan jenjang karir yang baik, juga berdampak pada produktivitas karyawan. Promosi jabatan yang dilakukan oleh perusahaan juga sangat jarang dilakukan sehingga karyawan tidak termotivasi dalam bekerja di mana karyawan merasa terbebani dan tertekan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sementara itu lingkungan kerja tidak kondusif terlihat dari kurangnya kerjasama antar karyawan ditambah dengan adanya suara bising yang terjadi di lingkungan kerja yang disebabkan oleh proses pembangunan gedung. Selain itu kinerja karyawan semakin tidak efektif dan efisien ketika terjadi pemadaman listrik, karyawan tidak dapat bekerja karena mesin generator tidak berfungsi secara optimal sehingga berdampak buruk bagi perusahaan.

Berdasarkan permasalahan fenomena di atas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai kepemimpinan, promosi jabatan, lingkungan kerja dan motivasi kerja karyawan dengan mengambil judul “Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Marga Dinamik Perkasa Medan.”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah Kepemimpinan mempengaruhi Motivasi Kerja karyawan pada PT. Marga Dinamik Perkasa Medan?
2. Apakah Promosi Jabatan mempengaruhi Motivasi Kerja karyawan pada PT. Marga Dinamik Perkasa Medan?
3. Apakah Lingkungan Kerja mempengaruhi Motivasi Kerja karyawan pada PT. Marga Dinamik Perkasa Medan?
4. Apakah Kepemimpinan, Promosi Jabatan, dan Lingkungan Kerja mempengaruhi Motivasi Kerja karyawan pada PT. Marga Dinamik Perkasa Medan?

1.3. Ruang Lingkup Penelitian

Untuk menghindari pembahasan masalah yang terlalu luas sehingga keluar dari permasalahan yang akan diteliti, maka penulis membuat ruang lingkup untuk penelitian.

1. Variabel Independen : Kepemimpinan, Promosi Jabatan, Lingkungan Kerja.
2. Variabel Dependen : Motivasi Kerja
3. Objek penelitian : Karyawan PT. Marga Dinamik Perkasa Medan
4. Waktu penelitian dilaksanakan 2017.
5. Lokasi penelitian di Jalan Veteran No. 1 C komp. Centre Point Medan

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Ingin mengidentifikasi bentuk – bentuk Kepemimpinan pada PT. Marga Dinamik Perkasa Medan.
2. Ingin mengidentifikasi Promosi Jabatan yang dijalankan pada PT. Marga Dinamik Perkasa Medan.
3. Ingin mengidentifikasi Lingkungan Kerja yang dapat memotivasi karyawan pada PT. Marga Dinamik Perkasa Medan.

4. Untuk mengidentifikasi pengaruh Kepemimpinan, Promosi Jabatan, dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja karyawan pada PT. Marga Dinamik Perkasa Medan.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian yang penulis lakukan pada PT. Marga Dinamik Perkasa Medan diharapkan dapat berguna bagi berbagai pihak yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan pengalaman berharga bagi penulis yang berkaitan dengan faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Selain itu, diharapkan dapat digunakan sebagai sumber referensi atau rujukan bagi penelitian – penelitian serupa di masa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan bagi perusahaan dalam hal gaya kepemimpinan, promosi jabatan dan lingkungan kerja guna meningkatkan motivasi kerja karyawannya.

1.6. Originalitas Penelitian

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan Grace Hutapea (2014) dengan judul “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada PT. Tor Ganda Medan*” Perbedaan penelitian ini dengan peneliti terdahulu yaitu :

1. Penulis menambahkan variabel independen yang sebelumnya variabel independen terdiri dari : Gaya Kepemimpinan dan variabel dependen terdiri dari Motivasi Kerja. Ditambahkan dengan variabel independen yang terdiri dari : Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja dan variabel dependen terdiri dari Motivasi Kerja.
2. Penulis menambahkan variabel Promosi Jabatan. Pelaksanaan promosi jabatan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan agar mau bekerja dengan perilaku kerja yang baik sesuai dengan yang dikehendaki oleh perusahaan guna meningkatkan produktivitas kerja perusahaan dan menjamin keberhasilan perusahaan tersebut di dalam mencapai sasarannya [3]. Selain promosi jabatan, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi motivasi kerja.

Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja [17].

3. Peneliti terdahulu melakukan penelitian di Pada PT. Tor Ganda Medan sedangkan penelitian ini dilakukan pada PT. Marga Dinamik Perkasa Medan.
4. Peneliti terdahulu melakukan penelitian pada tahun 2014 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2017.



UNIVERSITAS MIKROSKIL