

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Saat ini, persaingan di dunia bisnis semakin kompetitif dengan munculnya perusahaan-perusahaan yang sejenis, termasuk dalam industri bidang periklanan. Dengan komunikasi yang semakin bebas sehingga mendorong pembuatan iklan yang menjadi ekspresif. Sebuah produk perlu membutuhkan jasa periklanan supaya dapat mengiklankan produknya ke masyarakat, sehingga perusahaan dan produknya semakin dikenal masyarakat dan masyarakat mempunyai pilihan akan produk yang dibutuhkan. Hal ini yang menyebabkan munculnya industri-industri di bidang periklanan, salah satunya PT. Sumo Internusa Indonesia yang berada di kota Medan. Perusahaan periklanan merupakan usaha yang terus berkembang sampai saat ini dan mengalami inovasi sesuai perkembangan teknologi, banyak produk-produk baru yang lebih modern bermunculan sehingga perusahaan harus terus berlomba-lomba untuk terus kreatif, inovatif dan tentunya meningkatkan kinerja para karyawan guna untuk dapat bersaing dan bertahan dari para kompetitor.

Kebutuhan perusahaan periklanan dalam menjalankan operasionalnya adalah alat dan bahan, dan tentunya sumber daya manusia yang berkualitas. Peran sumber daya manusia salah satu aspek penting dalam kelangsungan perusahaan untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Industri periklanan merupakan industri yang menawarkan jasa pembuatan dan pemasangan iklan, sehingga MSDM sangat penting untuk dikelola. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan peran yang penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia dapat meningkatkan kinerja para karyawan dengan pengolahan yang baik.

Dalam pengolahan Sumber Daya Manusia hal yang penting diketahui adalah kinerja para karyawan apakah mengalami kenaikan atau mengalami penurunan. Semua perusahaan pastinya menginginkan kinerja para karyawan optimal. kinerja karyawan dapat meningkat karena dipengaruhi oleh kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap karyawan, Motivasi kerja yang diberikan perusahaan, Disiplin kerja yang dimiliki para karyawan dan bisa diperkuat dengan kepuasan kerja. Faktor tersebut dapat mempengaruhi dan juga tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga hal tersebut ingin diteliti pada karyawan PT. Sumo Internusa

Indonesia, penelitian pada industri periklanan yang menggunakan variabel intervening masih terbilang sedikit sehingga penelitian ini menarik untuk diteliti.

Kepemimpinan merupakan hal yang penting bagi perusahaan karena kepemimpinan adalah proses mengatur, menggerakkan, membimbing dan mempengaruhi karyawan untuk melaksanakan kinerja dengan baik dan maksimal. Sifat kepemimpinan harus dimiliki seorang pemimpin supaya dapat mengelola semua sumber daya manusia yang berada dalam perusahaan, Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu mengatur dan mengarahkan para bawahan untuk mencapai tujuan secara optimal. Karakter pemimpin dapat mempengaruhi suasana kerja dalam perusahaan dapat menjadi lebih baik tapi dapat menjadi lebih buruk. Jadi pemimpin harus dapat menyesuaikan karakternya dengan para bawahan. Pemimpin dapat mempengaruhi kinerja melalui kemampuan pengambilan keputusan, kemampuan memotivasi, dan kemampuan berkomunikasi pimpinan dengan bawahan.

Berdasarkan pra *survey* yang dilakukan pada karyawan PT. Sumo Internusa Indonesia karyawan mengatakan bahwa pimpinan PT Sumo Internusa Indonesia memiliki kemampuan pengambilan keputusan yang cukup baik, karyawan merasa pemimpin selalu mempertimbangkan pilihan sebelum menentukan keputusan dan pemimpin tegas dalam menentukan keputusan tanpa menunjukkan kebingungan kepada karyawan, sehingga karyawan makin percaya diri untuk menyelesaikan pekerjaan, karyawan merasa puas dengan keputusan yang diambil oleh pemimpin selama ini karena pimpinan selalu bertanggung jawab dengan keputusan yang diambil tanpa menyalakan karyawan jika keputusan itu tidak sesuai dengan harapan yang diinginkan. Mereka juga mengatakan pemimpin PT. Sumo Internusa saat ini memiliki kemampuan memotivasi yang cukup baik, karyawan merasa pemimpin dapat memberikan dorongan dengan perhatian yang diberikan terhadap karyawan dan kinerja pemimpin juga memberikan dorongan terhadap kinerja mereka. Mereka juga mengatakan pemimpin PT. Sumo Internusa saat ini memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dalam menyampaikan arah organisasi, gagasan, dan intruksi sehingga mudah dimengerti. karyawan merasa pemimpin dapat melakukan pendekatan dan keterbukaan dalam berkomunikasi dengan para karyawan dan mampu menyampaikan pesan dengan jelas. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Jafar, 2023).

Sedangkan pada penelitian lainnya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Yurida, 2019).

Selain kepemimpinan, Motivasi kerja merupakan suatu dorongan terhadap para karyawan untuk lebih bergiat dalam menyelesaikan tugas tugasnya sehingga meningkatkan hasil kinerja. Motivasi dapat disesuaikan dengan apa yang dibutuhkan para karyawan seperti teori Abraham Maslow. yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri, motivasi tersebut berpengaruh dengan tingkatan status sosial karyawan, semakin tinggi tingkat status sosial karyawan maka motivasi kebutuhannya berada di tingkat yang tinggi yaitu kebutuhan aktualisasi diri. Motivasi dapat dipengaruhi oleh Balas jasa yang diberikan perusahaan sebagai ganti kinerja karyawan, fasilitas kerja yang digunakan karyawan untuk menyelesaikan tugas, dan kondisi kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Berdasarkan pra *survey* yang dilakukan kepada karyawan PT. Sumo Internusa Indonesia karyawan mengatakan balas jasa yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan motivasi mereka, karyawan merasa puas dengan gaji, upah lembur, makan siang, BPJS Kesehatan dan ketenagakerjaan dan perjalanan dinas yang diberikan perusahaan sebagai balas jasa atas kinerja mereka. Mereka mengatakan fasilitas kerja yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan motivasi mereka, karyawan merasa cukup puas dengan fasilitas kerja yang lengkap dan masih berguna dengan baik sehingga penyelesaian tugas lebih mudah, walaupun terkadang terjadi keterlambatan pengantian alat kerja yang sudah rusak. Mereka juga mengatakan dengan kondisi kerja perusahaan dapat meningkatkan motivasi mereka, karyawan merasa puas dengan suasana lingkungan perusahaan yang kondusif dan komunikasi antar karyawan yang baik, karyawan juga mengatakan hubungan yang baik dengan rekan kerja dapat mempengaruhi motivasi dalam bekerja, karyawan merasa puas dengan dukungan yang diberikan anggota perusahaan kepada karyawan yang lain yang mempunyai masalah dalam perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Masriah et al., 2022). Hal ini terkait dengan karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang baik dibanding karyawan yang

kurang memiliki motivasi. Sedangkan pada penelitian lainnya mengungkapkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Cahya et al., 2021).

Selain Kepemimpinan dan Motivasi Kerja, Disiplin kerja juga sangat penting bagi perusahaan, untuk memastikan kelancaran dan efektivitas pelaksanaan tugas dan pekerjaan. Disiplin kerja merupakan kepatuhan akan tanggung jawab karyawan atas peraturan dan tugas-tugas yang diberikan pada karyawan, dengan mempunyai disiplin kerja maka akan terhindar dari hukuman atau sanksi yang diberikan perusahaan. Semakin tinggi kedisiplinan para karyawan maka semakin mudah perusahaan mencapai tujuannya dan semakin rendah disiplin kerjanya maka perusahaan akan menurun bahkan bangkrut. Disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh tingkat absensi, mematuhi peraturan dan tanggung jawab.

Berdasarkan pra *survey* yang kami lakukan kepada karyawan PT. Sumo Internusa Indonesia. Karyawan mengatakan cukup disiplin hadir saat hari kerja, walaupun tidak hadir saat hari kerja sebab diakibatkan adanya halangan seperti sakit, dan mengikuti acara keluarga. Karyawan menunjukkan kedisiplinan untuk datang keperusahaan hal ini menunjukkan karyawan mempunyai komitmen dan tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka. Karyawan disiplin mematuhi aturan dan kebijakan perusahaan dengan konsisten, karyawan mempunyai kedisiplinan terhadap peraturan dan kebijakan perusahaan karena karyawan menghindari SP (Surat Peringatan) dari perusahaan secara berulang karna dapat mengalami pemecatan. Karyawan juga cukup disiplin melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan, karyawan selalu dituntut untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan jadwal, supaya para pelanggan merasa puas dengan pelayanan kinerja perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Shihab et al. 2022). Sedangkan pada penelitian lainnya mengungkapkan bahwa disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (Pracoyo, 2021)

Dalam penelitian ini Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening. Kepuasan kerja merupakan sikap atau tingkah laku yang ditunjukkan oleh karyawan atas rasa puas yang didapatkan saat bekerja, jika karyawan merasa puas saat melakukan pekerjaan maka hasil kinerja akan semakin baik, tapi jika karyawan tidak merasa puas

maka kinerja akan semakin buruk, indikator yang dapat mengukur kepuasan karyawan adalah posisi jabatan, rekan kerja dan pengakuan dan apresiasi.

Saat melakukan pra *survey* kepada karyawan kami bertanya akan ketiga faktor tersebut untuk mengukur kepuasan karyawan PT. Sumo Internusa Indonesia. Karyawan mengatakan cukup merasa puas dengan posisi atau bidang pekerjaan yang mereka miliki dalam perusahaan, karyawan merasa mampu untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan posisi mereka tanpa terbebani. Karyawan merasa puas dengan rekan kerja yang saling memberikan perhatian antara sesama karyawan dan hubungan dengan kerja sudah seperti suatu keluarga. Sebagian besar karyawan juga merasa puas dengan pengakuan dan apresiasi yang diterima atas kinerja di tempat kerja, pengakuan dan apresiasi yang diberikan perusahaan berupa hadiah setiap tahunnya untuk karyawan terbaik, adanya kebanggaan bagi karyawan yang mendapat pengakuan dan karyawan merasa kinerja yang dilakukan sudah baik. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Hermawan, 2019). Sedangkan pada penelitian lainnya mengungkapkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Purba et al., 2019).

Kinerja dapat dipandang sebagai hasil hubungan antara usaha, kemampuan, dan persepsi tugas, yang dipengaruhi oleh usaha. Kinerja juga berhubungan dengan perilaku organisasional yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Kinerja karyawan mencakup evaluasi karyawan sampai mana karyawan tersebut memenuhi harapan, target, kualitas atau standar yang ditetapkan karyawan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja dan diperkuat dengan kepuasan kerja, dengan adanya kepuasan yang dirasakan karyawan akan membuat karyawan lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan sehingga menghasilkan kinerja yang baik kinerja karyawan dapat diukur melalui indikator seperti kualitas kerja, ketepatan waktu dan kemampuan kerja.

Berdasarkan pra *survey* yang kami lakukan kepada karyawan PT. Sumo Internusa Indonesia. Karyawan mengatakan merasa puas dengan kualitas kerjanya dalam penyelesaian tugas, karyawan mempunyai kepercayaan diri terhadap hasil kinerja mereka yang mempunyai kualitas yang baik dan konsumen sering merasa puas dengan hasil kinerja mereka. Mereka dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan

tenggat waktu yang ditetapkan, karyawan mempunyai kewajiban untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang ditetapkan karena jika pekerjaan melewati jadwal konsumen dapat melakukan komplain bahkan dapat melakukan pembatalan pesanan. Mereka juga merasa puas dengan kualitas kerjanya dalam penyelesaian tugas, karyawan mempunyai kepercayaan diri terhadap hasil kinerja mereka yang mempunyai kualitas yang baik dan konsumen sering merasa puas dengan hasil kinerja mereka. Atas kinerja yang baik sehingga Perusahaan ternama mempercayakan solusi iklan luar ruangnya pada PT. Sumo Internusa Indonesia, seperti PT. HM Sampoerna Tbk, Djarum, PT. Gudang Garam Tbk, Gojek, Panin Bank, Grab, Bank Mega, Samsung, Telkomsel, Agung podomoro group, Domino's, Indosat Ooredoo, Sirup Kurnia, dan Mandiri.

Berdasarkan uraian latar belakang yang ada diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Sumo Internusa Indonesia.”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumo Internusa Indonesia?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumo Internusa Indonesia?
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumo Internusa Indonesia?
4. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Sumo Internusa Indonesia?
5. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumo Internusa Indonesia?
6. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumo Internusa Indonesia?
7. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumo Internusa Indonesia?
8. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan PT. Sumo Internusa Indonesia?

9. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan PT. Sumo Internusa Indonesia?
10. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan PT. Sumo Internusa Indonesia.

### 1.3 Ruang Lingkup

Adapun ruang lingkup penelitian Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Sumo Internusa Indonesia adalah:

1. Variabel Terikat Y : Kinerja Karyawan  
Variabel Intervening Z : Kepuasan Kerja
2. Variabel Bebas (X) X1 : Motivasi kerja  
X2 : Kepuasan Kerja  
X3 : Disiplin Kerja
3. Objek penelitian Sekarang : PT. Sumo Internusa Indonesia
4. Tahun Penelitian : September 2023-Januari 2024

### 1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumo Internusa Indonesia
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumo Internusa Indonesia
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumo Internusa Indonesia
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Sumo Internusa Indonesia
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumo Internusa Indonesia
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumo Internusa Indonesia
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumo Internusa Indonesia?

8. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan PT. Sumo Internusa Indonesia.
9. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan PT. Sumo Internusa Indonesia.
10. Untuk mengetahui apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan PT. Sumo Internusa Indonesia.

### 1.5 Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini akan memberikan manfaat sebagai berikut :

#### 1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat buat perusahaan terutama PT. Sumo Internusa Indonesia dan juga menambah wawasan untuk merumuskan strategi dan bahan untuk melakukan pertimbangan kembali mengenai kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja di perusahaan.

#### 2. Manfaat Praktis

Untuk mengetahui sejauh apa kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja serta dapat memberikan masukan dan referensi kepada kepala perusahaan dan karyawan PT. Sumo Internusa Indonesia dalam mengevaluasi kembali, kepemimpinan, motivasi, dan kedisiplinan, sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan PT. Sumo Internusa Indonesia.

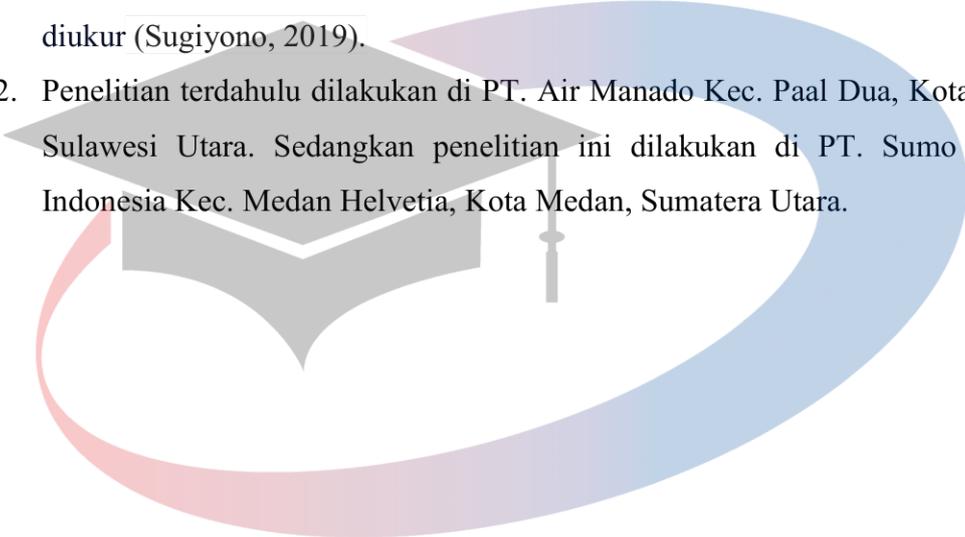
### 1.6 Originalitas

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fiorentina Tandayu, William A. Areros dan Sofia A. P. Sambul pada tahun 2021 yang berjudul: Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Manado. Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah sebagai berikut:

1. Variabel penelitian, penelitian sebelumnya menggunakan variabel bebas Gaya Kepemimpinan dan motivasi kerja, sedangkan penelitian ini menambahkan satu variabel bebas yaitu disiplin kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Alasan peneliti menambahkan variabel disiplin kerja karena disiplin adalah sikap

kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya (Sutrisno, 2017). Alasan peneliti menambahkan variabel intervening kepuasan kerja adalah membantu untuk menjelaskan dan memahami hubungan yang kompleks antara dua variabel independen dan dependen. variabel intervening (penghubung) adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antar variabel independen dan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur (Sugiyono, 2019).

2. Penelitian terdahulu dilakukan di PT. Air Manado Kec. Paal Dua, Kota Manado, Sulawesi Utara. Sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Sumo Internusa Indonesia Kec. Medan Helvetia, Kota Medan, Sumatera Utara.



UNIVERSITAS  
MIKROSKIL