

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan bisnis yang semakin hari semakin cepat mengalami kemajuan mendorong pelaku bisnis dapat tetap bertahan untuk mampu bersaing. Menghadapi hal tersebut perlu sumber daya manusia yang berkualitas agar mampu mewujudkan tujuan perusahaan. Keunggulan yang dimiliki oleh sumber daya manusia akan berpengaruh terhadap keberhasilan tercapainya tujuan perusahaan. Meskipun canggihnya teknologi dan perkembangan informasi, jika tanpa adanya sumber daya manusia yang baik dan berkompeten perusahaan atau organisasi akan mengalami hambatan dalam pencapaian tujuan.

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Hal ini berkaitan dengan kompetensi yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia yang berkualitas untuk dapat mencapai tujuan perusahaan.

Tercapainya tujuan perusahaan salah satunya sangat bergantung pada baik buruknya kinerja karyawan. Untuk itu perusahaan dalam hal ini pimpinan wajib memperhatikan karyawan, mengarahkan serta memotivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dalam organisasi atau perusahaan merupakan hal yang sangat penting karena akan bermanfaat untuk mengetahui efektivitas kerja organisasi sehingga tujuan organisasi akan dapat tercapai.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi. Kesuksesan atau kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh banyak hal, salah satunya adalah kepemimpinan yang berjalan dalam organisasi tersebut.

Objek pada penelitian ini adalah CV. Citra Wangsa Tualang Kabupaten Siak. CV. Citra Wangsa Tualang merupakan badan yang di supply dalam berbentuk PT. yang bergerak dalam bidang support tenaga kerja atau *supplymen power*. Selain itu perusahaan juga bergerak dalam bidang produksi yaitu pengolahan kayu menjadi bulat dan lembaran tipis. Status karyawan pada perusahaan ini adalah kontrak atau PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) dalam waktu 1 tahun. Jika kontrak kerja habis maka perusahaan akan membuat kontrak kerja baru. Maka dari itu diperlukan tenaga kerja yang memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga kegiatan operasional perusahaan dapat berjalan lancar dan produktivitas perusahaan dapat dicapai secara optimal sebagaimana yang diharapkan.

Sebagai gambaran tentang kinerja yang dicapai karyawan pada CV. Citra Wangsa Tualang Kabupaten Siak, maka dapat dilihat dari tingkat produktivitas kerja karyawan serta target dan realisasi produksi yang dihasilkan perusahaan selama tahun 2013-2017 pada tabel berikut ini.

Tabel 1.1 Tingkat Produktivitas Kerja dan Pencapaian Produksi Karyawan pada CV. Citra Wangsa Tualang Kabupaten Siak Tahun 2013-2017

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Target Produksi (m ³)	Hasil Produksi (m ³)	Produktivitas	Persentase Pencapaian Produksi (%)
2013	179	28.000	26.800	149,72	95,71
2014	220	30.500	33.800	153,64	110,82
2015	170	35.000	32.500	191,18	92,86
2016	134	34.000	25.300	188,81	74,41
2017	98	30.000	15.400	157,14	51,33

Sumber : Data Olahan, Tahun 2017

Dari data di atas dapat dilihat tingkat produktivitas kerja dan persentase pencapaian produksi karyawan selama tahun 2013-2017 mengalami fluktuasi naik turun. Pada tahun 2013 dengan tingkat produktivitas 149,72 dan pencapaian produksi sebesar 95,71%. Pada tahun 2014 dengan tingkat produktivitas 153,64 dan pencapaian produksi sebesar 110,82%. Pada tahun 2015 dengan tingkat produktivitas 191,18 dan pencapaian produksi sebesar 92,86%. Pada tahun 2016 dengan tingkat produktivitas 188,81 dan pencapaian produksi sebesar 74,41%. Dan pada tahun 2017 dengan tingkat produktivitas 157,14 dan pencapaian produksi sebesar 51,33%. Hal ini mengindikasikan bahwa pencapaian kinerja karyawan belum optimal.

Kondisi tersebut sudah seharusnya menjadi perhatian khususnya dari seorang pimpinan. Peningkatan kinerja karyawan pada suatu organisasi tidak bisa dilepaskan dari peranan pemimpin dalam organisasi, kepemimpinan merupakan kunci utama dalam manajemen yang memainkan peran penting dan strategis dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan. Pemimpin merupakan pencetus tujuan, merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan dan mengendalikan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

seluruh sumber daya yang dimiliki sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Kepemimpinan dalam suatu perusahaan merupakan suatu faktor yang menentukan atas berhasil atau tidaknya suatu perusahaan. Kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja yaitu memimpin berarti menciptakan hubungan yang baik dengan bawahan dan mengkomunikasikan tujuan organisasi kepada seluruh karyawan dan memberikan masukan, dorongan dan semangat kepada karyawan agar memiliki kinerja yang lebih baik. Pemimpin harus dapat mengelola pola pikir karyawan untuk menaati dan melaksanakan setiap pekerjaan sesuai dengan norma dan aturan yang berlaku. **(Rivai, 2009:433)**

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Suratman yang merupakan salah seorang karyawan CV. Citra Wangsa Tualang menyatakan beberapa keluhan mengenai kepemimpinan atasan perusahaan diantaranya, adanya kecenderungan atasan melakukan tindakan pemaksaan dalam memberikan perintah atau pekerjaan dan melakukan pengawasan yang ketat serta menuntut agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, agar target perusahaan dapat tercapai. Terdapat kasus dimana pimpinan yang ditempatkan unit kerja tertentu tidak memiliki latar belakang pengalaman atau kemampuan manajerial yang baik, sehingga ketika melakukan pembagian kerja terkesan sembarang. Ada karyawan yang merasakan beban kerja yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Karyawan juga merasa kurang diperhatikan oleh pimpinan, sehingga karyawan merasa bosan dan jenuh dalam melaksanakan pekerjaannya yang monoton dan akan memberikan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dampak baik terhadap psikologis maupun pada aspek kinerja karyawan diperusahaan.

Pemimpin seharusnya dapat memberikan perhatiannya kepada karyawan dan memenuhi hak-hak yang karyawan butuhkan. Hal ini akan mempengaruhi produktivitas mereka dalam melaksanakan pekerjaannya. Karena jika hak-hak karyawan terpenuhi mereka akan merasa lebih termotivasi dan merasa puas sehingga melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

Pimpinan harus mampu memenuhi kebutuhan karyawannya seperti memberikan jaminan perlindungan, memberi penghargaan serta kesempatan untuk mengembangkan potensi dirinya, sehingga karyawan merasa dihargai dan merasa termotivasi dan puas terhadap perusahaan. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan di tempat kerja.

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan karyawan dalam memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2008:193). Dalam arti kata bahwa kepuasan kerja akan menimbulkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Karyawan yang mendapat kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan baik. Dalam prakteknya sering terjadi bila karyawan merasakan penghargaan yang adil dan memadai, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat karena mereka menerima penghargaan sesuai dengan prestasi kerja mereka.

Seorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya



- Hak Cipta Diindungi Undang-Undang
1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menunjukkan sikap yang negatif terhadap kerja itu (**Robbins, 2008:170**). Salah satu cara melihat karyawan itu mempunyai kepuasan dalam bekerja yaitu dapat diukur dari tingkat *turnover* karyawan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1.2 Daftar Karyawan Keluar (LTO) pada CV. Citra Wangsa Tualang Kabupaten Siak Tahun 2013-2017

Tahun	Jumlah Karyawan	Alasan Keluar				Total Karyawan yang Keluar
		Pensiun	Mengundurkan Diri	Putus Kontrak	Meninggal	
2013	179	6	10	3	-	19
2014	220	4	15	-	1	20
2015	170	7	15	2	-	24
2016	134	3	7	4	-	14
2017	98	1	2	1	1	5

Sumber : CV. Citra Wangsa Tualang Kabupaten Siak, Tahun 2017

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa masih ada karyawan yang mempunyai niat untuk keluar. Pada tahun 2013 terdapat jumlah karyawan yang keluar sebanyak 19 orang. Pada tahun 2014 terdapat jumlah karyawan yang keluar sebanyak 20 orang. Pada tahun 2015 terdapat jumlah karyawan yang keluar sebanyak 24 orang. Pada tahun 2016 terdapat jumlah karyawan yang keluar sebanyak 14 orang. Dan pada tahun 2017 jumlah karyawan yang keluar sebanyak 5 orang.

Dari keterangan tersebut dapat diketahui bahwa masih ada karyawan yang keluar dari perusahaan. Berdasarkan data yang diperoleh bahwa karyawan kurang puas atas gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan, hal ini terlihat dari beban kerja yang diberikan oleh perusahaan tidak sebanding dengan gaji yang diterima karyawan. Kemudian upah lembur karyawan dibayar kurang sesuai dengan jadwal

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang telah ditetapkan. Penghargaan yang diberikan pimpinan terhadap karyawan yang berprestasi masih kurang.

Seorang karyawan yang dimengerti dan dipenuhi perasaan dan aspirasinya dalam bekerja akan memiliki kesetiaan dan berpotensi memberikan kontribusi yang baik bagi keberhasilan perusahaan, semakin karyawan puas dan termotivasi untuk bekerja maka tingkat kedisiplinan karyawan akan ikut meningkat, jika sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki disiplin kerja maka pekerjaan akan lebih efektif dan kinerja karyawan akan lebih membaik.

Pimpinan juga harus memperhatikan kedisiplinan karyawan. Karyawan yang disiplin dalam bekerja akan cenderung untuk melakukan segala aktivitasnya sesuai dengan tata aturan, serta tugas dan tanggung jawab yang menjadi kewajibannya. Kepatuhan terhadap peraturan maupun standar kerja yang telah ditetapkan oleh manajemen merupakan jaminan keberhasilan pencapaian tujuan, oleh individu dalam organisasi yang bersangkutan yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja organisasi tersebut.

Kedisiplinan merupakan ketaatan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan disiplin kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan disiplin kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya (**Hasibuan, 2013:193**). Berikut ini data absensi karyawan CV. Citra Wangsa Tualang 6 tahun terakhir.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 1.3 Data Absensi Karyawan pada CV. Citra Wangsa Tualang Kabupaten Siak Tahun 2013-2017

Tahun	Hari Kerja	Absensi			Jumlah Hari	Tingkat Absensi %
		Sakit	Izin	Alpha		
2013	300	22	13	15	50	16,67%
2014	300	19	8	18	45	15%
2015	300	14	9	12	35	11,67%
2016	300	10	18	20	48	16%
2017	300	11	12	10	33	11%

Sumber : CV. Citra Wangsa Tualang Kabupaten Siak, Tahun 2017

Berdasarkan tabel 1.4 di atas dapat dilihat masih banyak karyawan yang tidak disiplin terhadap kehadiran yang dibuktikan dari absensi karyawan. Ditambah lagi masih banyak ditemukan pegawai yang mengulur-ulur jam masuk kerja dari peraturan yang telah ditetapkan perusahaan dan mengambil jam istirahat pada saat jam kerja, dimana terdapat sejumlah karyawan duduk dikantin pada saat jam kerja berlangsung. Banyak juga karyawan yang terlambat masuk dari waktu yang telah ditetapkan dan banyak juga pegawai yang cepat pulang sebelum waktu jam pulang. Hal ini akan menghambat pencapaian kinerja karyawan karena karyawan yang absen pada hari kerja dan meninggalkan pekerjaannya dapat menunda penyelesaian pekerjaan.

Berdasarkan uraian diatas dan data yang saya peroleh pada CV. Citra Wangsa Tualang Kabupaten Siak, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“PENGARUH KEPEMIMPINAN, KEPUASAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. CITRA WANGSA TUALANG KABUPATEN SIAK.”**

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan sebelumnya maka penulis dapat merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Citra Wangsa Tualang Kabupaten Siak ?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Citra Wangsa Tualang Kabupaten Siak ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Citra Wangsa Tualang Kabupaten Siak ?
4. Apakah kepemimpinan, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Citra Wangsa Tualang Kabupaten Siak ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Citra Wangsa Tualang Kabupaten Siak.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Citra Wangsa Tualang Kabupaten Siak.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Citra Wangsa Tualang Kabupaten Siak.



4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Citra Wangsa Tualang Kabupaten Siak.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi CV. Citra Wangsa Tualang Kabupaten Siak untuk mengetahui hal yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai acuan seorang atasan dalam mengelola sumber daya manusia.

3. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

Secara sistematis penulisan penelitian ini dibagi ke dalam VI (enam) bab, dimana masing-masing bab terdapat sub-sub bab, antara lain sebagai berikut :

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

: PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab pendahuluan yang menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

: TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini menjelaskan tentang landasan teori yang mendasari penelitian ini dan berkaitan dengan masalah yang diteliti. Pada akhir bab ini diuraikan pula hipotesis dan variabel penelitian.

: METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan diuraikan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data dan analisa data.

: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini akan mengemukakan tentang sejarah singkat perusahaan, visi dan misi perusahaan.

: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan membahas tentang hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis pada CV. Citra Wangsa Tualang Kabupaten Siak.

: KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini menguraikan kesimpulan yang dapat ditarik berdasarkan hasil pengolahan data serta saran yang berkaitan dengan penelitian sejenis dimasa yang akan datang.