

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Manusia merupakan makhluk sosial yang tidak dapat hidup tanpa bantuan orang lain. Oleh karena itu, kodrat hidup manusia selalu cenderung hidup berorganisasi. Hal ini akan nampak pada kehidupan sehari – hari didalam kehidupan organisasi kemasyarakatan, bahkan dalam dunia kerja. Didalam dunia kerja manusia dituntut untuk dapat berinteraksi dan masuk menjadi bagian dalam organisasi tempat kerja. Karyawan dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting dalam setiap penyelenggaraan kegiatan yang dalam hal ini dipengaruhi oleh pemimpin. Suatu perusahaan memerlukan seorang pemimpin yang baik dan mampu mengelola dan mampu membuat para bawahan mengembangkan skill yang dimiliki. Setiap pemimpin memiliki karakteristik dan gaya kepemimpinan yang berbeda – beda dalam memimpin bawahannya. Seorang pemimpin perlu memperhatikan gaya kepemimpinan yang digunakan dalam memimpin suatu perusahaan agar terjalin komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan.

Gaya kepemimpinan yang baik tidak hanya fokus terhadap kinerja saja namun juga harus memperhatikan perasaan nyaman dan kesejahteraan karyawannya. Gaya kepemimpinan yang tidak memperhatikan karyawan akan menimbulkan reaksi berlebih bagi karyawan. Gaya kepemimpinan menggambarkan bagaimana pola perilaku pimpinan dalam memimpin karyawan. Pengaruh sikap penyesuaian yang menuju persaingan yang sehat, sehubungan menentukan sikap dan gaya kepemimpinan yang merupakan hal yang sangat penting dalam hasil usaha mendorong semangat kerja karyawan serta perusahaan harus dapat mengelola karyawan dengan baik supaya kinerja karyawan dapat maksimal serta tercapainya kepuasan kinerja karyawan karena menurut teori apabila semangat kinerja dan disiplin kerja baik maka kerja karyawan sangat baik juga.

PT. Pranata Lines sebagai perusahaan dibidang pelayaran mempunyai peran penting dalam pengiriman antar pulau dalam rangka untuk mewujudkan target kegiatan dan mampu melaksanakan proses kegiatan terarah yang berkesenambungan, serta di imbangin dengan sarana operasional, kualitas para karyawan merupakan salah satu penentu penentu yang mempengaruhi faktor profesional, faktor kesejahteraan, faktor kedisiplin, faktor motivasi, dan faktor kinerja. Sebagai perusahaan pelayaran peranan karyawan sebagai faktor penting dalam proses kegiatan kapal sangatlah dipertimbangkan. Kemampuan dan kompetensi karyawan menjadi hal penting demi menghasilkan produk yang berkualitas. Terlepas dari kemampuan dan kompetensi karyawan, gaya kepemimpinan yang diterapkan perusahaan juga turut mempengaruhi motivasi karyawan dan disiplin kerja untuk terus produktif atau bahkan sebaliknya.

Menurut jurnal peneliti yang dilakukan Heru Susilo judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervenin” pengaruh variabel gaya kepemimpinan otoritek terhadap variabel kinerja karyawan, bahwa variabel gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. hal ini memiliki arah hubungan yang positif menunjukkan jika variabel gaya kepemimpinan ini sesuai dengan pendapat Darmawan (2013:192) yang menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti perilaku sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

Menurut jurnal peneliti yang dilakukan Elsa Nopita sari dan Herry krisnandy (2018) bahwa perilaku pemimpin yang demokratik cenderung mendorong para karyawan menumbuhkan dan mengembangkan daya inovasidan kreativitas, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dibawah pimpinannya menurut Siagian (2010:185) hal ini membuat karyawan merasa dilibatkan oleh pimpinan sehingga karyawan mendorong untuk melaksanakan tugas dan kerjaan yang baik. sehingga gaya

kepemimpinan demokratik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut jurnal peneliti yang dilakukan Heru Susilo judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervenin” penelitian pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis jalur yang diketahui bahwa jalur motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini arah hubungan yang positif menunjukkan jika variabel motivasi kerja semakin baik maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Menurut Daft (2016:364) mengatakan bahwa motivasi dapat menimbulkan perilaku-perilaku yang mencerminkan kinerja tinggi organisasi. Jadi yang dikemukakan oleh Daft tersebut terbukti dengan realitas hubungan pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawannya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Yudiningsih, dkk (2016:153) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena disiplin kerja yang tinggi diindikasikan dengan adanya rasa tanggung jawab yang tinggi dalam diri karyawan terhadap tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sehingga semakin besar upaya karyawan tersebut untuk melaksanakan tugas yang dikerjakannya dengan baik. Hal ini pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan demokratik, motivasi maupun disiplin dapat mempengaruhi kinerja karyawan di suatu perusahaan. Hal ini didukung oleh hasil peneliti Elsa Nopitasarin dan Herry Krisnandy (2018:95) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan demokratik, motivasi maupun disiplin secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan yang berarti semakin baik gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan demokratik, motivasi maupun disiplin secara bersamaan maka cenderung semakin baik pula kinerja karyawan. Berdasarkan pernyataan dari hasil penelitian tersebut maka dapat diartikan gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan demokratik, motivasi maupun disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan. Berdasarkan Pola kepemimpinan Motivasi dan disiplin memberikan pengaruh yang besar atau menurunkan kinerja karyawan di PT. Pranata Lines, Kepemimpinan, motivasi dan disiplin yang efektif akan meningkatkan kinerja karyawan sebaliknya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin yang tidak efektif akan dapat menghambat kemajuan dan kinerja karyawan PT. Pranata Lines.

Oleh karena itu peneliti mengambil keputusan untuk memberikan judul pada sebagai tugas akhir yaitu:

**“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis dapat merumuskan masalah yang diajukan dalam penelitian ini antara lain :

1. Apakah gaya kepemimpinanotokratik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pranata Liner ?
2. Apakah gaya kepemimpinan demokratik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pranata Liner ?
3. Apakah motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja PT. Pranata Lines ?
4. Apakah kedisiplinan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pranata Lines ?
5. Apakah gaya kepemimpinan otoratik, gaya kepemimpinan demokratik, motivasi karyawan dan disiplin yang paling dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pranata Lines ?

### **1.3 Batasan Masalah**

Pembatasan masalah dalam suatu penelitian diperlukan untuk memfokuskan masalah yang akan diteliti. Hal ini dilakukan mengingat cakupan yang sangat luas tentang kinerja karyawan dengan beberapa faktor yang tidak dapat dijelaskan secara keseluruhan. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat ditentukan oleh banyak sekali faktor.

Dalam penelitian ini, peneliti hanya mengambil faktor gaya kepemimpinan yaitu otokratik, demokratis, motivasi dan disiplin kerja karyawan karena diduga mempunyai indikasi sebagai penyebab masalahnya. Objek dalam penelitian ini dibatasi hanya staf karyawan PT. Pranata Lines

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan otokratik terhadap kinerja karyawan pada PT. Pranata Lines.
2. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan pada PT. Pranata Lines.
3. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Pranata Lines.
4. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kedisiplinan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Pranata Lines.
5. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan otokratik, gaya kepemimpinan demokratis, motivasi dan disiplin, kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pranata Lines.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Penulisan penelitian ini dibagi kedalam beberapa sistematika pembahasan sebagai berikut :

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, batas masalah, tujuan penelitian, metodologi penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II : LANDASAN TEORI**

Pada bab ini mengemukakan tentang teori-teori yang terkait dengan pembahasan dan pernyataan peneliti konsep dan pengertian dari judul dan permasalahan yang diangkat.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Pada bab ini berisikan tentang metode penelitian dan metode pengumpulan data dengan variabel –variabel terkait dengan penelitian, penentuan populasi beserta jumlah sampel, jenis penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data beserta pengelolaan data, dan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini.

### **BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini menyajikan tentang hasil analisis yang telah dilakukan oleh penelitian. Bab ini juga menguraikan statistik deskriptif penelitian, analisis data, hasil pengujian hipotesis dan pembahasan hasil pengujian hipotesis.

### **BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dari hasil penelitian terkait dengan variabel yang diteliti serta saran yang diberikan kepada pihak-pihak terkait mengenai dari hasil penelitian yang telah dilakukan di dalam satu objek penelitian