

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Globalisasi yang terjadi saat ini memberikan dampak yang signifikan bagi kelangsungan hidup organisasi. Globalisasi telah menyebabkan perubahan yang begitu cepat di dalam bisnis. Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia di dalam organisasi harus mampu menjadi karyawan yang dapat diandalkan baik oleh para pimpinan puncak sampai manajer lini. Sumber daya manusia memiliki potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif.

Untuk menghadapi persaingan tersebut setiap organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten untuk meningkatkan mutu dan kualitas dalam organisasi untuk memajukan bisnisnya. Pada hakikatnya sumber daya manusia merupakan faktor penting sebagai penggerak dalam pelaksanaan seluruh kegiatan perusahaan didasarkan pada kemampuan serta kreatifitas yang dimilikinya sebagai kebutuhan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Veithzal Rivai (2015) menjelaskan bahwa Sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dalam suatu perusahaan, yang mana sumber daya tersebut tidak dapat diperkirakan kekuatannya karena memiliki cipta dan karya seperti bakat, tenaga, dan kreativitas. Manajemen sumber daya adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Kinerja yang tinggi dapat dibentuk dengan adanya kesadaran setiap pimpinan perusahaan untuk memberikan dukungan kepada karyawan berupa

keikutsertaan pimpinan dalam memberikan arahan mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan, dengan demikian karyawan dapat lebih memahami mengenai tanggung jawab pekerjaan yang mereka lakukan. Selain itu motivasi kerja dan disiplin kerja yang terus dipantau akan berdampak terhadap kinerja karyawan.

Menurut Veithzal Rivai dan Jauvani (2011) mengemukakan bahwa, kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

PT Kalimas *Transportation* merupakan salah satu perusahaan transportasi tertua yang ada di Indonesia yang didirikan pada tahun 1920. Dimana pada saat itu merupakan pioneer dibidang jasa transportasi dengan rute pertamanya adalah Jakarta – Surabaya berdasarkan usulan Drs. Sosro Kartono yang merupakan kakak dari R.A Kartini.

Ada beberapa permasalahan yang terjadi pada PT Kalimas *Transportation* Surabaya salah satunya adalah tingginya tingkat keterlambatan karyawan yang membuat turunnya kinerja karyawan yang dapat dilihat pada tabel 1.1 dibawah ini:

**Tabel 1.1 Tingkat Keterlambatan Karyawan  
PT Kalimas Transportations Surabaya**

No	Bulan	Persentase Keterlambatan
1	Januari	16%
2	Februari	24%
3	Maret	21%
4	April	14%
5	Mei	9%

6	Juni	8%
7	Juli	15%
8	Agustus	17%
9	September	21%
10	Oktober	19%
11	November	17%
12	Desember	19%

Sumber: PT Kalimas *Transportation*

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, faktor yang pertama adalah gaya kepemimpinan. Menurut Veithzal Rivai dan Dedy Mulyadi (2014) gaya kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian, dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran memelihara hubungan kerja sama dengan kerja kelompok, perolehan dukungan, dan kerja sama dari orang-orang luar kelompok atau organisasi.

Namun ada perbedaan hasil penelitian dari penelitian sebelumnya Andarias Kuddy (2017) mengatakan bahwa “gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”, sedangkan Sudarno (2014) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Kadarisma (2012) motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Ada perbedaan hasil penelitian terdahulu, Putri Rahma Hayati (2016) mengatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Billy Tamarindang (2017) mengatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Fahmi (2016) Kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut sesuai dengan hasil penelitian terdahulu dari Andarias Kuddy (2017) mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Dari penjelasan latar belakang diatas penulis mengangkat judul **“Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kalimas *Transportation* Surabaya”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kalimas *Transportation* Surabaya?
2. Apakah motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kalimas *Transportation* Surabaya?
3. Apakah disiplin kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kalimas *Transportation* Surabaya?
4. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kalimas *Transportation* Surabaya?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kalimas *Transportation* Surabaya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kalimas *Transportation* Surabaya.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah disiplin kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kalimas *Transportation* Surabaya.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kalimas *Transportation* Surabaya

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna bagi semua pihak terutama pihak yang memiliki kepentingan langsung dalam masalah yang dibahas dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan: untuk memberikan saran dan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan sehingga bisa memperhatikan masalah kinerja karyawan beserta faktor-faktor yang mempengaruhinya seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja
2. Bagi peneliti: untuk tambahan ilmu dan pengetahuan serta informasi yang digunakan dalam penelitian.
3. Bagi STIA dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) barunawati: sebagai perbandingan perpustakaan dan referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian dibidang yang sama.

#### **1.5 Pembatasan Masalah**

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dalam penelitian ini, peneliti hanya menggunakan 3 variabel yang mempengaruhi kinerja yaitu gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja.
2. Penelitian ini menggunakan sampel atau responden hanya pada karyawan PT Kalimas *Transportation* Surabaya.

## **1.6 Sistematika Penulisan Skripsi**

Sistematika penulisan dibuat untuk mempermudah mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, Batasan masalah dan sistematika penulisan.

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab pendahuluan mendeskripsikan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Berisi tentang teori-teori yang digunakan dalam penelitian, penelitian terdahulu, kerangka berfikir dan hipotesis penelitian.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Berisi tentang metode yang digunakan yaitu kuantitatif, populasi dan sampel serta teknik analisis yang digunakan.

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berisi tentang paparan hasil pengolahan data penelitian yang dilakukan oleh penulis.

### **BAB V PENUTUP**

Berisi tentang kesimpulan dan saran penelitian yang telah dilakukan oleh penulis.