

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Faktor manusia merupakan salah satu masalah primer yang mau tidak mau menuntut untuk dihadapi dalam berbagai bidang kehidupan, yang mana dalam hal ini salah satunya adalah dalam kehidupan berorganisasi. Organisasi sendiri sebenarnya adalah satu kesatuan dalam sosial, yang mana dalam pengkoordinasiannya dilakukan secara sadar. Dalam hal ini maksudnya merupakan suatu batasan yang mampu diidentifikasi dan mampu bekerja secara berkelanjutan atau kontinyu untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Seluruh rangkaian tindakan dalam hal ini yang bisa diambil di kegiatan bisa menjadi penentuan atas manusia yang menjadi bagian dari suatu perusahaan tersebut. Perusahaan dalam mencapai tujuannya juga tidak bisa lepas dari faktor SDM (Sumber Daya Manusia) yang mana dalam hal ini ialah SDM di level atas (pemimpin) hingga level terbawah. Bukan hanya itu, tetapi perusahaan juga sangat membutuhkan pengawasan yang mana akan menjadi faktor determinan yang mampu mencapai tujuan perusahaan. SDM dalam konteks ini juga salah satu dari usaha atau jasa yang diberikan dalam rangkaian produksi yang dilakukan. Di aspek yang lainnya, SDM mampu menjadi suatu cerminan atas mutu usaha yang dilakukan oleh seseorang, yang dalam hal ini berada dalam periode tertentu guna menghasilkan suatu barang atau jasa yang ada. SDM bertalian erat dengan manusia yang bisa bekerja guna memberikan usaha kerjanya atau juga jasanya. Memiliki kemampuan dalam bekerja memiliki arti mampu melakukan berbagai kegiatan yang berhubungan dengan nilai ekonomis suatu kegiatan.

Menurut Nawawi dalam Gaol (2014), menyatakan bahwa SDM sendiri merupakan individu atau orang bekerja sebagai suatu aset organisasi di korporasi tertentu yang mampu diukur jumlahnya. Selain itu, SDM juga merupakan suatu hal yang potensial yang mampu menggerakkan suatu organisasi. Sedangkan menurut Sutrisno (2014), bahwa SDM—atau Sumber Daya Manusia yakni satu-

satunya sumber daya yang dalam hal ini mempunyai suasana hati, keinginan, keterampilan atau keahlian, pengetahuan, stimulan, daya, dan karya. Dengan begitu Sumber Daya Manusia (SDM) dapat disimpulkan bahwa aset terpenting di suatu organisasi yang dapat membantu untuk berjalan dan meraih berbagai tujuan organisasi di suatu perusahaan tersebut.

Gaya kepemimpinan merupakan suatu himpunan atas ciri yang dimanfaatkan untuk mampu menjadi pengaruh bawahan agar tujuan organisasi dapat tercapai dan maka bisa disebutkan bahwasanya gaya kepemimpinan yakni bentuk perilaku dan juga taktik atau strategi yang acap kali diaplikasikan oleh seorang pemimpin menurut (Rivai,2014). Lalu oleh Hasibuan (2013) berpendapat tentang gaya kepemimpinan dimana Hasibuan megatakan bahwa hal tersebut adalah suatu cara untuk memimpin guna memberikan pengaruh terhadap bawahannya. Hal ini dilakukan agar bawah tersebut mau untuk teroganisir dalam pekerjaan dan bekerjasama dengan cara yang produktif sehingga tujuan organisasi yang telah dirumuskan dari awal bisa tercapai. Oleh sebab itu sosok pimpinan harus memiliki gaya kepemimpinan yang tepat dan cocok agar Sumber Daya Manusia (SDM) yang dia bawahi dapat terpengaruh dan menjalankan tugas sesuai perintah guna mencapai tujuan perusahaan. Selain itu gaya kepemimpinan seseorang atau individu juga mendapatkan determinan factormisalnya yaitu motivasi, guna menstimulasi karyawan untuk mau menjalankan jobdesknya dengan semaksimal mungkin—yang dalam hal ini disesuaikan dengan tujuan yang diharapkan dan ibutuhkan oleh pemimpin sehingga tercipta suasana kondusif di perusahaan tersebut.

Menurut Pamela & Oloko (2015:24) Motivasi merupakan faktor kunci dari suatu organisasi, yang mana memiliki peran vital untuk mampu menjaga kelangsungan pekerjaan di internal organisasi dengan tangguh agar mampu bertahan hidup. Motivasi dalam hal ini memiliki makna untuk menverukan suatu bimbingan atau arahan, sumber daya, dan juga imbalan. Hal ini dilakukan agar mereka mampu mendapatkan inspirasi guna bekerja dengan cara yang dikehendaknya. Seperti juga yang dikatakan menurut Chukwuma & Obiefuna (2014) Motivasi merupakan suatu proses untuk membangun suatu perilaku, dan

juga membuat kemajuan perilaku yang ada mampu bertahan, dan menyalurkan perilaku tindakan yang memiliki spesifikasi tertentu. Sehingga dengan demikian akan menstimulasi karyawan atau pegawai untuk melakukan suatu tindakan tertentu.

Berkaca pada apa yang dikatakan Rivai & Sagala (2013) mengatakan bahwasannya disiplin kerja ialah suatu perangkat yang dimanfaatkan oleh pemimpin atau manajer, yang mana dalam hal ini untuk berkomunikasi dengan karyawan yang ada. Hal ini dilakukan agar mereka mampu dan sanggup untuk menambah serta meningkatkan kesadaran atas seseorang sehingga berbagai aturan yang telah ada di perusahaan dapat ditegakkan atau diataati. Oleh sebab itu, itu manajemen harus menstimulasi suatu kesadaran seorang karyawan untuk menaati seluruh peraturan yang sudah diterapkan oleh organisasi dan aturan sosial yang mana berlaku dan ditetapkan tanpa adanya paksaan.

Kedisiplinan wajib untuk ditegakkan pada suatu organisasi suatu perusahaan. Keabsenan support atau dukungan disiplin dari karyawan yang ada, akan sangat susah bagi perusahaan berada di level tujuannya tercapai. Maka dari itu bisa dikatakan bahwa kedisiplinan merupakan aktor penting untuk berhasil tidaknya suatu perusahaan. Apabila dalam hal ini karyawan mempunyai motivasi yang tinggi dan juga disiplinitas yang tinggi terhadap berbagai aturan yang ada, alhasil hal ini akan berdampak terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Kinerja merupakan hasil atas kesuksesan seseorang yang dalam hal ini dilihat secara menyeluruh dalam menyelesaikan tugasnya, yang mana dalam hal ini apabila dikomparasikan dengan berbagai probabilitas dengan berbagai kemungkinan. Dalam hal ini contohnya adalah standar hasil kerja yang dilakukan karyawan, target yang telah direncanakan dan telah menuai kata sepakat bersama.

PT. Lintas Kumala Abadi adalah sebuah perusahaan logistik, yang bergerak dalam pelayaran petikemas antar pulau. Dari tahun 1995, PT. Lintas Kumala Abadi telah menjadi jawaban untuk berbagai kebutuhan pelayaran antar pulau yang ada di Indonesia. Didukung oleh jaringan yang kami bangun di seluruh nusantara, teknologi terbaru, dan fasilitas penunjang operasional lainnya, kami

dapat mendistribusikan barang dengan cepat, tepat, dan aman, tentunya dengan dengan harga yang terjangkau.

Dari tahun 1995, kami telah melakukan transportasi barang muatan, dan kami telah berhasil menjadi salah satu perusahaan logistik terbaik di Indonesia. Tim kami terdiri dari anggota yang professional dan berkompotensi tinggi di bidangnya. Dengan integrasi dari teknologi, Kami selalu memastikan bahwa keamanan dari barang muatan dan kenyamanan and a adalah prioritas tertinggi kami.

PT. Lintas Kumala Abadi cabang surabaya adalah sebuah perusahaan yang melayadi jasa pelayaran antar pulau di Indonesia. Didirikan tahun 1995, PT. Intas Kumala Abadi telah mengalami pertumbuhan dan perkembangan menjelma menjadi sebuah perusahaan pelayaran yang terpercaya di penjuru Indonesia. Kami sangat menekankan nilai kejujuran, disiplin, dan profesionalisme kepada seluruh individu yang menjadi bagian pekerjaan kami. Kami menempatkan penekanan yang kuat pada keselamatan kerja para pekerjan maupun barang kiriman, pelyanan yang nyaman terhadap konsumen, ketepatan waktu dan tujuan, dan biaya yang relatif terjangkau. Dalam menjalankan bisnis kesehariannya menerapkan gaya kepemimpinan pada para manajemen guna menjadi penggerak dalam menstimulasi peningkatan kinerja para karyawan. Hal ini dikarenakan sejatinya Pemimpin harus mengadopsi gaya kepemimpinan yang memiliki kemampuan memimpin bawahan. Dalam hal ini para karyawan juga harus memiliki semangat motivasi kerja supaya selalu bersemangat dan giat dalam menyelesaikan pekerjaanya dengan cepat dan tepat. Dalam sehari-hari karyawan harus memegang erat prinsip disiplin kerja sehingga sukses dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan oleh pimpinan.

Adanya kenaikan kinerja karyawan yang mumpuni sangat didambakan sebab mampu membawa perusahaan dalam persaingan bisnis yang tidak dapat diduga keadaannya. Oleh sebab itu, ini merupakan hal yang cukup serius untuk bagi manajemen perusahaan guna mencapai cita-citanya dan demi kelangsungan hidup perusahaan. Peningkatan produktivitas perusahaan bergantung pada kinerja karyawan yang ada, hingga adanya tuntutan bagi karyawan untuk bekerja dengan

cepat dan tepat. Namun ada beberapa hal yang bisa melemahkan kinerja karyawan yaitu menurunnya keinginan karyawan untuk berprestasi, enggan menuruti aturan yang ada, lingkungan kerja yang kurang baik dan adanya contoh yang kurang baik dalam berlaku di perusahaan. Tetapi juga ada factor-faktor yang dapat meingkatkan kinerja karyawan, diantaranya yaitu gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja.

Berdasarkan uraian diatas dan merasakan tentang vitalnya implementasi gaya kepemimpinan yang hal ini sejalan dengan harapan karyawan, motivasi dan disiplin kerja yang menjadi faktor determinan atas keberhasilan kinerja karyawan, maka penulis melentaskan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Lintas Kumala Abadi cabang Surabaya”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan pemeriksaan latar belakang dan penjelasan di atas, masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Lintas Kumala Abadi cabang Surabaya ?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Lintas Kumala Abadi cabang Surabaya ?
3. Apa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Lintas Kumala Abadi cabang Surabaya ?
4. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja berpengaruh secara simlutan terhadap kinerja karyawan pada PT Lintas Kumala Abadi cabang Surabaya ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Dengan acuan perumusan masalah yang telah berhasil dirumuskan, maka dari itu tujuan diadakan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh faktor gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Lintas Kumala Abadi cabang Surabaya.

2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Lintas Kumala Abadi.
3. Untuk mengetahui pengaruh faktor disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Lintas Kumala Abadi cabang Surabaya.
4. Untuk mengetahui pengaruh faktor gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Lintas Kumala Abadi cabang Surabaya.

#### **1.4 Batasan Masalah**

PT Lintas Kumala Abadi cabang Surabaya adalah sebuah korporasi yang bergerak di bidang pelayanan petikemas antar pulau. Mengingat perannya yang memiliki cakupan luas, maka dalam hal ini peneliti berusaha mencegah hal tersebut terjadi. Hal ini dilakukan dengan membatasi masalah yang mampu mencegah adanya penyimpangan atas pokok permasalahan yang akan dihadirkan. Maka dari itu, penulis dalam hal ini hanya membahas dan mengkaji tiga faktor saja yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan jasa pelayanan petikemas antar pulau yaitu faktor gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Dengan adanya penulisan ini, manfaat penelitian yang diharapkan antara lain :

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dimaksudkan sebagai sumber informasi tentang cara meningkatkan kinerja karyawan melalui gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja yang sesuai dengan harapan perusahaan. Survei ini juga bermanfaat sebagai masukan bagi praktik pengembangan sumber daya manusia (SDM) di perusahaan.

2. Bagi STIAMAK Barunawati

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan dan wawasan mahasiswa dalam berpikir, menambah literatur perpustakaan untuk

kepentingan semua pihak, dan memungkinkan penerapan teori di bidang manajemen pembangunan manusia (SDM) meningkat. , yaitu tentang gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai..

### 3. Bagi Peneliti

penelitian ini diharapkan dapat membant lebih memahami. Peneliti lebih memahami tentang gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja yang berkaitan dengan kinerja karyawan dan dapat dipertimbangkan sebagai peneliti selanjutnya.

## **1.6 Sistematika Penulisan Skripsi**

Untuk memudahkan para pihak yang memanfaatkan penelitian ini baik untuk tujuan akademis ataupun teoritis, maka penulis menyusun dalam suatu sistematika penulisan sebagai berikut :

### **1. BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini berisi mengenai latar belakang masalah yang mana menjadi titik acuan dalam studi. Selain itu terdapat batasan masalah yang mana ada supaya studi yang dilakukan tidak keluar jalur dari rumusan. Dan dalam hal ini, tepat setelah rumusan masalah, terdapat misi dan manfaat yang ingin dicapai dalam studi ini. Dan sistematika penulisan yang berisi uraian singkat proses penulisan tugas akhir ini lebih mudah.

### **2. BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini berisi tentang teori teori yang memiliki relevansi atau keterkaitan erat dengan pembahasan penelitian. Bukan hanya bergantung pada teori saja, tetapi penulisan ini dipertegas dengan menguraikan secara singkat tentang hasil penelitian sebelumnya. Teori-teori tersebut dalam hal ini didapatkandari buku-buku refrensi dan sumber informasi lainnya yang masih relevan dengan pembahasan yang dilakukan dalam penelitian.

### **3. BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi langkah-langkah atau prosedur yang penulis gunakan untuk melakukan penelitian dan menulis laporan penelitian. Untuk mencapai hasil

yang diharapkan dalam hal ini, sangat penting untuk menerapkan metode penelitian yang berbeda secara sistematis, terstruktur dan tepat sasaran. Sehingga hasil yang diperoleh tidak menyimpang dari tujuan awal penelitian.

#### **4. BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi tentang analisis dari hasil pengamatan, pengumpulan dan pengelolaan data sehingga hasil yang telah ditemukan selama penelitian dan pembuatan laporan penelitian.

#### **5. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab menadung konlusi berbagai pokok bahasan. Bukan hanya berhenti di situ saja, tetapi dalam hal ini juga akan disertai dengan saran-saran bagi pihak terkait atau stakeholderyang dalam hal ini yang memiliki keterkaitan atau korelasi dengan objek penelitian. Fungsi dari saran tersebut adalah untuk menambah pandangan dan juga untuk memperbaiki kekurangan yang ada demi kebaikan di masa mendatang.