

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. Dalam hal ini yang dimaksud adalah suatu batasan yang mampu diidentifikasi dan mampu bekerja berkelanjutan atau terus-menerus secara bersama-sama 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. 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.

Kinerja adalah proses tingkah laku orang dalam melakukan pekerjaan yang menghasilkan sebuah pemikiran atau produk dalam mencapai atau produk dalam mencapai apa yang dikerjakan (Rinawati, 2016).Perusahaan dapat dikatakan sukses jika memiliki kinerja karyawan yang baik Dengan kinerja yang baik maka sangat dibutuhkan dan tidak terlepas dari peran pemimpin/atasan tentang bagaimana cara mengarahkan atau sikap pimpinan terhadap bawahan. Jika sebuah perusahaan mengalami kemajuan juga tergantung dari gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam perusahaan tersebut. Seorang pemimpin yang mampu mengarahkan dan mengontrol bawahan menjadi lebih baik adalah keinginan semua bawahan.

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 mengatakan 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 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 faktor misalnya yaitu motivasi, guna menstimulasi karyawan untuk mau menjalankan jobdesknya dengan semaksimal mungkin yang dalam hal ini disesuaikan dengan tujuan yang diharapkan dan dibutuhkan oleh pemimpin sehingga tercipta suasana kondusif di perusahaan tersebut.

Motivasi menurut Pamela & Oloko (2015) 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 dikehendakinya. Seperti yang dikatakan oleh Chukwuma dan 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.

Disiplin kerja Menurut Rivai dan Sagala (2013) 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. Maka dari itu bisa dikatakan bahwa kedisiplinan merupakan faktor 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, 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.

Adanya kenaikan kinerja karyawan yang relatif positif sangat diinginkan oleh perusahaan 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 kelalaian dalam mengurus pekerjaan, 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. Namun, ada juga beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya yaitu gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja.

Dengan menggabungkan ketiga elemen tersebut yaitu gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja akan membantu para karyawan dalam mencapai kinerja yang optimal dan juga membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan yang lebih optimal, efisien, dan efektif. Sebagai dasar melakukan penelitian ini, peneliti mengambil rujukan pada penelitian sebelumnya yang berjudul "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN

KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT LINTAS KUMALA ABADI CABANG SURABAYA”.

Berdasarkan uraian tersebut, maka diperlukan kajian tentang variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, peneliti melentaskan penelitian dengan variabel: pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja. Selanjutnya menganalisis variabel-variabel tersebut disalah satu perusahaan forwarding dan ekspedisi muatan kapal laut yaitu PT JPT Jatidiri Trans Cabang Surabaya. Peneliti memilih objek penelitian di PT JPT Jatidiri Trans dikarenakan perusahaan 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. Dari kondisi tersebut peneliti ingin melakukan penelitian terkait gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT JPT Jatidiri Trans.

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 JPT Jatidiri Trans cabang surabaya ?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT JPT Jatidiri Trans cabang surabaya ?
3. Apa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT JPT Jatidiri Trans cabang surabaya?
4. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja berpengaruh secara simlutan terhadap kinerja karyawan pada PT JPT Jatidiri Trans 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 dan menganalisis pengaruh faktor gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT JPT Jatidiri Trans cabang surabaya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT JPT Jatidiri Trans cabang surabaya.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh faktor disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT JPT Jatidiri Trans cabang surabaya.
4. Untuk mengetahui pengaruh dan menganalisis faktor gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT JPT Jatidiri Trans cabang surabaya.

1.4 Batasan Masalah

PT JPT Jatidiri Trans cabang surabaya adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan jasa pengurusan transportasi dan pengurusan dokumen ekspor impor. 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

Adapun hasil tersebut diharapkan sebagai berikut :

1. Tujuan Ilmiah

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan rujukan atau referensi dalam penelitian yang akan datang

2. Tujuan Kepentingan Terapan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan oleh manajemen tempat peneliti mengadakan penelitian dalam menganalisis kinerja karyawan PT JPT Jatidiri Trans

1.6 Sistematika Penulisan Skripsi

Didalam penyusunan proposal skripsi ini terdiri dari 3 bab yang tertuang dalam proposal skripsi ini. Sistematika penulisan adalah sebagai berikut :

1. BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini dijelaskan mengenai topik latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan

2. BAB II LANDASAN TEORI

Merupakan bab yang memuat landasan teori, penelitian sebelumnya dan hipotesis. 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.

3. BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini dijelaskan mengenai kerangka konseptual, populasi, dan sampel, variabel penelitian dan definisi operasional, batasan dan asumsi penelitian, jenis dan sumber data, model dan teknik analisis, batasan istilah, alur kerangka berpikir

4. BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang analisi 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 stakeholder yang 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.