

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan faktor penentu yang membuat organisasi tetap efektif dan konsisten adalah sumber daya manusia, karena peran dan kemampuan sumber daya manusia yang baik adalah faktor penggerak utama atas kelancaran kegiatan sebuah organisasi. Kemajuan dan keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya dengan melihat peranan penting sumber daya manusia sehingga perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur kinerja karyawannya agar tercapai hasil dan tujuan yang maksimal. Untuk itu perusahaan harus lebih memperhatikan hal-hal yang penting dalam pemeliharaan hubungan yang berkaitan antara perusahaan dan karyawan, misalnya dengan melalui pemberian kedisiplinan, dan gaya kepemimpinan kerja agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Suatu sistem operasi perusahaan potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelolah sumber daya manusia sebaik mungkin. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja akan tetapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting pula. Pembentukan sumber daya manusia (SDM) yang handal di dalam organisasi dimulai sejak proses seleksi sampai yang bersangkutan dapat menjalankan tugas sesuai dengan tugas masing-masing tenaga kerja yang ada di dalam perusahaan tersebut.

Pada dasarnya, sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi. Sebab, sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan. Pengambilan suatu keputusan yang terbaik yang dihasilkan oleh suatu sumber daya manusia menunjukkan kinerja seseorang dan

kemampuannya untuk menganalisis suatu masalah dalam lingkup kerja dan jabatannya. Namun hal tersebut juga tidak terlepas dari ketepatan dalam proses menentukan seorang karyawan untuk berada dalam suatu pekerjaan tertentu mungkin akan lebih tepat dan baik jika dia ditempatkan pada bidang tertentu juga. Orang yang tepat ditempat yang tepat, akan membawa suatu organisasi pada hasil kinerja yang maksimal dan mengurangi kesalahan-kesalahan dalam tugas atau pekerjaan. Keputusan yang menentukan apakah organisasi dapat menentukan atau mengembangkan sumber daya manusia sebaiknya dilakukan secara terstruktur dan terhimpun dalam suatu sistem yang baik sehingga proses penentuannya dapat cepat dilakukan dan mengurangi kesalahan-kesalahan yang mungkin terjadi sebelumnya seperti kesalahan menunjuk orang yang tidak tepat dalam pekerjaannya. Seorang pekerja akan mampu mengambil keputusan yang baik bila dia memahami dan mampu dalam bidang ruang lingkup yang dihadapi.

Sumber daya manusia yang baik apabila ia mampu mengambil keputusan dengan baik sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada pada saat itu semua tergantung dengan kemampuan intelektual dan analisis dari sumber daya manusianya. Sehingga dapatlah kita katakan bahwa tanpa adanya sumber daya manusia organisasi tidak akan berarti apa-apa. Oleh karena itu, SDM di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan/pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Dalam rangka persaingan organisasi/perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan.

Berapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk mendalami Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan, penelitian ini dilakukan pada karyawan perusahaan PT. Gemilang Libra Logistics yang beralamat di Jalan Kalianget No.10-B, Perak Utara, Kecamatan. Pabean Cantian, Kota Surabaya, Jawa Timur ini merupakan salah satu perusahaan freight forwarding dengan dasar EMKL yang memberikan servis untuk transaksi ekspor dan impor. Perusahaan jasa ini memberikan kemudahan bagi relasi untuk melakukan kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan operasional yang mencakup pengepakan, muat barang, pengiriman, pengurusan dan pembuatan dokumen yang diperlukan dalam perdagangan internasional. Keuntungan yang dapat dirasakan secara langsung adalah kemudahan atas pengurusan barang impor dan pengiriman barang ekspor serta dokumen-dokumen ekspor dengan cepat dan tepat.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang penulis jelaskan diatas, maka penulis bermaksud membuat penelitian dengan perumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan yang diterapkan pada PT.Gemilang Libra Logistics ?;
2. Bagaimanakah bentuk kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada PT.Gemilang Libra Logistics ?.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian yang dilakukan tidak terlalu luas maka penulis telah mempersempit ruang lingkup pembahasan yang berkaitan dengan perusahaan PT. Gemilang Libra Logistics, penelitian ini membatasi hanya untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan seperti apakah yang diterapkan pada PT. Gemilang Libra Logistics;
2. Untuk mengetahui kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gemilang Libra Logistics.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja;

2. Bagi praktisi

Dapat digunakan sebagai pedoman untuk melaksanakan kegiatan kepemimpinan dan disiplin kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan;

3. Bagi akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan kajian ilmu dan menambah referensi dalam dunia ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan Gaya Kepemimpinan dan Kedisiplinan khususnya mengenai kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi mengenai latar belakang masalah yang menjadi acuan penelitian dan landasan penelitian. Terdapat rumusan masalah yang menjadi fokus orientasi penelitian. Terdapat Batasan masalah agar penelitian yang dilakukan tidak menyimpang dari rumusan masalah. Adapun tujuan dan manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini dan yang terakhir dalam bab

ini adalah sistematika penulisan yang berisi uraian singkat proses penulisan tugas akhir ini.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi mengenai teori-teori yang berhubungan dengan pembahasan penelitian yang menjadi landasan berpikir. Teori-teori tersebut diperoleh dari buku-buku referensi serta sumber informasi lain yang terkait dengan pembahasan penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjabarkan langkah-langkah yang dilakukan penulis dalam melakukan penelitian dan penulisan laporan penelitian. Agar hasil yang dicapai tepat, maka diperlukan langkah-langkah penelitian yang terstruktur dan terarah, sehingga hasil yang diperoleh tidak menyimpang dari tujuan awal penelitian.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi analisis dari hasil pengamatan, pengumpulan, serta pengolahan data hingga hasil yang dicapai selama penelitian dan pembuatan laporan penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan dari pokok-pokok bahasan yang disertai dengan saran-saran bagi pihak terkait sebagai objek penelitian untuk memperbaiki kekurangan yang ada dan untuk perkembangan dimasa yang akan datang.