

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

PT Jayadi Samudra Lines merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penyediaan transportasi laut dan pelayanan penyaluran bahan bakar minyak di wilayah Surabaya, Gresik dan sekitarnya dengan segmentasi pengangkutan produk bahan bakar jenis HSD (*High Speed Diesel*) dan MFO (*Marine Fuel Oil*). PT Jayadi Samudera Lines merupakan mitra dari PT. Patraniaga, anak perusahaan pertamina dalam penjualan produk MIGAS non subsidi. PT Jayadi Samudera Lines dalam operasionalnya memiliki fokus penyediaan kebutuhan bahan bakar konsumen saat berlabuh di selat atau laut dimana konsumen melabuhkan kapalnya.

Tingkat persaingan usaha yang tinggi dalam bidang penyediaan transportasi *suplly* bahan bakar untuk kebutuhan kapal sebagaimana terlihat dari banyaknya kompetitor PT Jayadi Samudra Lines, membuat perusahaan harus mampu memberikan kualitas yang tinggi, baik dari sisi produk ataupun layanan perusahaan terhadap konsumen itu sendiri. Tingginya kualitas produk dan layanan yang dihasilkan oleh suatu perusahaan merupakan hasil dari adanya kinerja yang baik dari keseluruhan elemen sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan, khususnya sumber daya manusia dalam perusahaan itu sendiri.

Sumber daya manusia atau yang disebut karyawan merupakan aset yang sangat penting dalam meraih tujuan-tujuan perusahaan. Berada dalam persaingan transportasi *supply* bahan bakar dengan fokus area penjualan diatas laut, Karyawan di PT Jayadi Samudra Lines memiliki dinamika yang berbeda dengan karyawan yang wilayah operasionalnya didarat. Dalam pemenuhan layanan terhadap konsumen contohnya, karyawan di PT Jayadi Samudra Lines lebih banyak memberikan pelayanan di wilayah laut daripada didaratan, layanan didaratan lebih pada layanan administratif dan pemasaran. Fokus operasional yang berada di area laut inilah yang membuat dinamika yang dihadapi karyawan sangat berbeda, dimana baik dari kemudahan cara melayani, kecepatan waktu pelayanan, dan kemudahan berkomunikasi akan sangat berbeda apabila dibandingkan dengan di darat.

Lebih seringnya interaksi diwilayah laut dari pada daratan pada operasional PT Jayadi Samudra Lines disebabkan karena konsumen utama perusahaan merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa pelayaran, dimana setiap tahapan operasional pelayanan seperti jadwal pengisian bahan bakar, jumlah kebutuhan dan jenis bahan bakar itu sendiri, dikomunikasikan bersama awak kapal sebagai pemegang keputusan atas operasional kapal dan bukan dikomunikasikan dengan pihak administrasi perusahaan konsumen yang berada didaratan.

Dari semua uraian tersebut maka kinerja karyawan yang tinggi merupakan hal sangat penting dalam kesuksesan PT Jayadi Samudra Lines. Kinerja sendiri adalah suatu pencapaian karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Kinerja sendiri haruslah dapat diukur dengan jelas agar mampu menunjukkan tingkat kemampuan dari seorang karyawan. Dengan ukuran-ukuran tersebut maka perusahaan juga memiliki dasar yang jelas dalam menentukan strategi yang tepat dalam memenangkan persaingan pasar dengan adanya

informasi yang akurat dari sumber daya yang dimiliki untuk bersaing, khususnya informasi sumber daya manusia atau karyawan.

Beberapa faktor sering ditengarai memiliki pengaruh terhadap suatu kinerja karyawan, salah satunya adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah suatu gaya yang dipilih oleh seorang atasan dalam memimpin bawahannya atau perusahaan itu sendiri. Gaya kepemimpinan meliputi cara seorang pemimpin menyampaikan setiap tugas dan wewenang, ketegasan dalam menerapkan suatu kebijakan atau sistem perusahaan itu sendiri, dan masih banyak lagi.

Setiap perusahaan pastilah memiliki dinamikanya masing-masing yang meniscayakan adanya perbedaan dalam gaya kepemimpinan pada setiap atasan disuatu perusahaan. Ada beberapa gaya kepemimpinan yang dikenal dalam teori-teori organisasi maupun sumber daya manusia seperti gaya kepemimpinan otokratis, demokratis, birokratis, neurokratis, dan *laissez-faire*. Gaya kepemimpinan adalah juga suatu strategi yang digunakan oleh seorang pemimpin guna mengendalikan dan memberikan pengaruh terhadap bawahan guna berpartisipasi mencapai tujuan bersama. Ada banyak ukuran tentang bagaimana seorang pemimpin yang baik itu sendiri, namun keseluruhan dari pendapat yang ada memiliki satu kebenaran umum yaitu seorang pemimpin yang baik bukan hanya tahu memberikan arahan maupun perintah, tetapi juga memberikan contoh atau teladan. Dengan teladan tersebut maka seorang bawahan dapat menghormatinya dan berfikir sejalan dengan pemikiran pemimpinnya.

Disamping gaya kepemimpinan, motivasi yang terdapat pada karyawan juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. motivasi sendiri adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu. Motivasi juga merupakan keseluruhan proses pemberian sesuatu kepada pegawai agar mereka mau dan suka bekerja sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Motivasi juga merupakan sebab efektif dari setiap gerak aktifitas manusia. Motivasi adalah faktor penggerak seorang karyawan yang bisa muncul akibat sebab internal maupun eksternal karyawan itu sendiri. Sebab internal seperti keinginan untuk memiliki penilaian yang baik dari atasan guna mendapatkan karir yang cemerlang maupun sebab eksternal seperti adanya interaksi positif antar karyawan yang membuat lingkungan kerja menjadi nyaman dan kondusif.

Gaji dan insentif bisa jadi merupakan salah satu hal yang dapat memotivasi seorang karyawan. PT Jayadi Samudera Lines memiliki beberapa insentif dalam sistem perusahaannya. Insentif tidak hanya terkait dengan satu divisi semata yaitu pemasaran, namun secara keseluruhan, sistem perusahaan memberikan insentif diluar gaji bagi karyawan seperti adanya tunjangan-tunjangan. Namun sejauh ini perusahaan belum mengetahui tingkat motivasi karyawan apalagi jika dikaitkan dengan kinerjanya.

Meskipun gaya kepemimpinan dalam suatu perusahaan sudah sangat baik dan motivasi untuk berprestasi dalam diri karyawan sangat tinggi, disiplin merupakan hal yang patut untuk didalami dalam kaitan membentuk suatu kinerja karyawan yang tinggi dan optimal. Kedisiplinan dapat diartikan sebagai keadaan dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan

norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja sangat menentukan tingkat keberhasilan pencapaian suatu perusahaan. Tanpa adanya disiplin kerja yang tinggi, maka setiap target perusahaan akan sulit untuk tercapai karena akan ada beberapa tahapan atau pekerjaan yang tidak selesai pada waktu yang telah ditentukan dan mempengaruhi pencapaian perusahaan secara umum. Disiplin kerja tidak dapat diwujudkan dalam waktu yang singkat ataupun karena adanya hukuman atas suatu pelanggaran tertentu. Lebih dari itu, disiplin kerja haruslah suatu hasil kesadaran dari seorang karyawan akan pentingnya disiplin dalam mensukseskan tujuan-tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait kinerja karyawan di PT Jayadi Samudra Lines. Survey pendahuluan yang telah dilakukan mendapati motivasi karyawan khususnya divisi pemasaran cukup tinggi, terkait gaya kepemimpinan dan disiplin kerja, penulis belum mendapati dinamika yang dapat menjadi kesimpulan awal. Dari fenomena tersebut kemudian timbul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Jayadi Samudra Lines”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang tersebut diatas, penulis menyusun rumusan masalah penelitian sebagaimana berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Jayadi Samudra Line Surabaya?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Jayadi Samudra Line Surabaya?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Jayadi Samudra Line Surabaya?
4. Apakah gaya kepemimpinan transformasional, motivasi dan disiplin kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Jayadi Samudra Line Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.
2. Mengetahui pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan.
3. Mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

4. Mengetahui pengaruh pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional, motivasi dan disiplin kerja secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karya

1.4 Manfaat penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis
Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta dapat mengaplikasikan teori-teori perkuliahan ke dalam praktik dunia nyata.
2. Bagi perusahaan
Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.
3. Bagi almamater
Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencanaan, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran karyawan tidak diikutsertakan.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) menjadi bagian dari manajemen yang fokus pada peranan pengaturan manusia dalam mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan. Berikut beberapa pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia: Menurut **Hasibuan (2013:10)** MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut **Schuler, et al (2014:6)** MSDM merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat. Menurut **Mangkunegara (2013:2)** MSDM adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan