

BABI

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada awal abad 21, setiap organisasi diharuskan untuk melakukan dinamika perubahan. Oleh karena itu setiap organisasi dituntut mampu berkompetisi, sehingga dapat tetap bertahan dalam persaingan global. Strategi untuk selalu dapat berkompetisi adalah dengan cara memperkuat kapasitas organisasi dan sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat strategis dan fundamental dalam organisasi. Peranan sumber daya manusia akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan (Sudarmanto, 2009).

Sudarmanto (2009) menambahkan bahwa untuk mengetahui sejauh mana keberadaan peran dan kontribusi sumber daya manusia dalam mencapai keberhasilan organisasi, tentu diperlukan pengukuran kinerja. Menurut Mondy & Noe (2005) penilaian kinerja adalah tinjauan formal dan evaluasi kinerja individu atau tugas tim. Sedangkan menurut Dessler (2003) penilaian kinerja adalah mengevaluasi kinerja relatif karyawan saat ini dan atau di masa lalu terhadap standar prestasinya. Kinerja sumber daya manusia sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja-

kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam Pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Menurut Robbins (2008) bahwa kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi.

Simamora (2003) mengatakan bahwa maksud penetapan tujuan kinerja adalah menyusun sasaran yang berguna tidak hanya bagi evaluasi kinerja pada akhir periode tetapi juga untuk mengelola proses kerja selama periode tersebut. Menurut Sudarmanto (2009), perusahaan yang berhasil dan efektif merupakan perusahaan dengan individu yang didalamnya memiliki kinerja yang baik. Perusahaan yang efektif atau berhasil apabila ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Sebaliknya, perusahaan yang gagal dikarenakan faktor kinerja dari sumber daya manusia yang tidak berkualitas. Jadi kinerja sumber daya manusia sangat berpengaruh besar terhadap keberhasilan suatu perusahaan tanpa terkecuali. Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok demi pencapaian tujuan (Robbins, 2008). Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang diinginkan.

Dalam organisasi, suatu gaya kepemimpinan yang tepat sangat diperlukan untuk mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja

bagi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias (David, Keith, 1985). Seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi para bawahannya untuk bertindak sesuai dengan visi, misi dan tujuan perusahaan. Pemimpin harus mampu memberikan wawasan, membangkitkan kebanggaan, serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan dari bawahannya. Inti kesuksesan suatu organisasi pada dasarnya terletak pada pemimpinnya. Fungsi kepemimpinan dalam organisasi merupakan elemen yang sangat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Selain memberikan pengarahan, juga memberikan motivasi dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Untuk mengembangkan kemajuan dan perkembangan kinerja karyawan, sangat tergantung kepada sumber daya manusia sebagai pengelola langsung. Oleh sebab itu kepemimpinan mempunyai peran besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sikap dan gaya serta perilaku kepemimpinan seorang pemimpin sangat besar pengaruhnya terhadap organisasi yang dipimpin bahkan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam organisasi tersebut.

Gaya kepemimpinan Divisi Operasional pada PT. Kamadjaja Logistics Surabaya dapat dilihat dari cara atasan dengan bawahan bekerja sama kurang berjalan secara harmonis, yang artinya hubungan diantara para atasan dan bawahan didalam menjalankan tugas belum cukup baik, meskipun diantara bawahan dan atasan ada yang memiliki hubungan dekat atau erat. Sesama rekan kerja terjalin rasa saling menghormati yaitu para karyawan ketika menjalin

interaksi selalu menunjukkan sikap yang baik dan menggunakan bahasa yang baik dan menghargai lawan bicara.

Selanjutnya faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja karyawan. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Masalah motivasi kerja dapat menjadi sulit dalam menentukan imbalan dimana apa yang dianggap penting bagi seseorang karena sesuatu yang penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain. Bila seseorang termotivasi, ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Namun belum tentu upaya yang keras itu akan menghasilkan produktivitas yang diharapkan, apabila tidak disalurkan dalam arah yang dikehendaki organisasi. Unsur kebutuhan berarti suatu keadaan internal yang menyebabkan hasil-hasil tertentu tampak menarik. Suatu kebutuhan yang tidak terpuaskan akan menciptakan tegangan yang merangsang dorongan-dorongan didalam diri individu. Dorongan ini menimbulkan suatu perilaku pencarian untuk menemukan tujuan-tujuan tertentu yang apabila tercapai akan memenuhi kebutuhan itu dan mendorong ke pengurangan tegangan.

Menurut Luthans (2006) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan

tertentu. Apabila nilai ini tidak terjadi, maka akan terwakili individu-individu yang mengeluarkan tingkat biaya tinggi, yang sebenarnya berlawanan dengan kepentingan organisasi. Rendahnya kinerja karyawan dan motivasi karyawan yang dihadapi sebenarnya merupakan permasalahan klasik namun selalu update untuk di diskusikan. Motivasi dapat mempengaruhi seseorang atau memberikan dorongan kepada seseorang untuk melakukan sesuatu. Faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dapat bersifat individu seperti kebutuhan, sikap dan kemampuan, sedangkan yang bersifat organisasi meliputi pembayaran gaji, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri (Farlens, 2011). Menurut Hasibuan (2011) bahwa motivasi dapat meningkatkan kinerja, kedisiplinan dan dapat mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Motivasi kerja Divisi operasional pada PT. Kamadjaja Logistics Surabaya adalah merasa nyaman dalam menyelesaikan tugas kerja dengan lingkungan kerja bersih dan tenang, selain itu kompensasi dan insentif/bonus yang sudah memadai, jaminan kerja yang di berikan oleh perusahaan sehingga mereka akan bekerja dengan penuh sungguh-sungguh demi menghasilkan kualitas kerja yang baik. Dan perusahaan memberi penghargaan yang lebih besar kepada karyawan yang berprestasi dengan member reward, pimpinan juga lebih memberikan perhatian kepada karyawan yang mampu menunjukkan prestasi kerja yang tinggi, dengan memberi masukan kepada perusahaan agar mendapat prioritas di dalam mendapatkan promosi jabatan.

Selain gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja juga merupakan salah satufaktor yang berpengaruh terhadap kinerja. Menurut Sutrisno

(2010) disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Menurut Soegeng Pridjominto, (1993) mengemukakan disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Kedisiplinan karyawan Divisi operasional pada PT. Kamadjaja Logistics Surabaya dapat dilihat dari karyawan yang ketika hadir di tempat kerja. Hal ini berarti karyawan belum konsisten, yaitu terkadang tidak tepat waktu datang ditempat kerja. Tetapi Karyawan hanya mengutamakan presentase kehadiran saat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun para karyawan berusaha hadir setiap hari untuk bekerja tetapi tidak terlalu focus pada jumlah presentase keterlambatan. Hal serupa juga mengenai berusaha menaati ketentuan jam kerja.

Kamadjaja Logistics adalah anggota perusahaan Kamadjaja Group. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1968 sebagai UD Kamadjaja terlibat dalam negeri angkutan laut forwarding. Selama 42 tahun terakhir, telah berkembang menjadi Grup Kamadjaja, menyediakan satu-stop, solusi freight forwarding terpadu untuk pelanggan dari industri. Pada tahun 2003, Kamadjaja Grup direstrukturisasi aliran usahanya dengan membentuk PT. Kamadjaja Logistics menyediakan layanan di freight forwarding domestik, transportasi darat iklan gudang.

Berdasarkan uraian di atas dan melihat pentingnya gaya kepemimpinan yang sesuai dengan harapan karyawan, motivasi kerja, disiplin kerja dalam

menentukan keberhasilan kinerja di PT. Kamadjaja Logistics maka peneliti initertarik mengambil judul Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Operasional Pada PT. Kamadjaja Logistics Surabaya

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka rumusan masalah yang dihadapi dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut ini :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kamadjaja Logistics Surabaya?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kamadjaja Logistics Surabaya?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kamadjaja Logistics Surabaya?
4. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kamadjaja Logistics Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Kamadjaja Logistics Surabaya
2. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kamadjaja Logistics Surabaya
3. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kamadjaja Logistics Surabaya
4. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama terhadap kinerja karyawan PT. Kamadjaja Logistics Surabaya

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang di harapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis, secara teoritis hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi upaya peningkatan mutu pendidikan. Khususnya yang berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

- a. Manfaat bagi penulis

Agar dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

- b. Manfaat bagi almamater

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bagi semua pihak yang membutuhkannya.

2. Manfaat praktis, Secara ptaktis bagi perusahaan diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga dan sumbangan pemikiran bagi perusahaan yang mengelola Sumber Daya Manusia beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek Sumber Daya Manusia secara lebih baik, sehingga pada akhirnya dapat memberikan manfaat kepada para karyawan itu sendiri.