

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai peranan utama dalam menaikkan tingkat perekonomian nasional Indonesia dan berdampak secara langsung dalam usaha perkembangan didalam negeri sehingga mengalami suatu kemajuan yang sangat pesat dan dibuktikan dengan banyaknya perusahaan-perusahaan baru yang menimbulkan persaingan dalam dunia usaha. Pemerintah juga berperan penting dalam peningkatan pembangunan serta memberi keleluasaan kepada pihak swasta, sehingga para pengusaha dituntut agar lebih teliti dalam melihat setiap peluang dalam suatu bisnis yang ada untuk mencapai suatu target.

Perusahaan harus mampu menyatukan persepsi antara karyawan maupun pimpinan dengan membentuk mental bekerja yang baik dengan pengorbanan tenaga, pikiran dan waktu demi mencapai keberhasilan suatu usaha. Perusahaan yang baik akan meningkatkan sumber daya manusianya diantaranya dari kapasitasnya, hal ini menjadi aspek penentu dalam meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki potensial baik atasan ataupun bawahan dalam bentuk pekerjaan dan pengawasan yang membutuhkan banyak keterampilan dan kemampuan dalam memperlancar pelaksanaannya sebagai penggerak seluruh aktivitas dalam perusahaan. Oleh sebab

itu baik bagi perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia bagi perusahaan, agar mampu menjalankan pekerjaannya serta mengendalikan seluruh sumber daya perusahaan yang ada untuk kepentingan perusahaan. Masalah sumber daya manusia masih terus menjadi hal yang diperhatikan oleh suatu perusahaan untuk dapat bertahan di era globalisasi. Hal utama yang mendukung berjalannya organisasi ialah dari kualitas sumber daya manusianya karena tanpa adanya kualitas dari sumber daya manusianya aktivitas dari perusahaan tidak dapat dengan baik dijalankan sehingga sumber daya manusia menjadi hal utama yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan perlu memberi standar dalam mendukung tercapainya tujuan kinerja karyawan yang baik untuk mewujudkan proses pencapaian agar berjalan dengan lancar dengan berbagai aspek yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya ialah kepemimpinan. Dalam hal ini peran pemimpin sangat dibutuhkan dalam mencapai suatu keberhasilan tujuan perusahaan.

Kepemimpinan sebagai salah satu faktor kesuksesan suatu organisasi juga tidak dapat terlepas oleh peran pemimpin yang mempunyai kualitas, karena dapat mengelola sumber daya manusia secara baik merupakan pemimpin yang berkualitas baik dalam kemampuan untuk mengatur, mengarahkan pekerjaan bawahannya yang dipimpin olehnya, mengantisipasi serta mengevaluasi semua yang berubah dan dengan tiba-tiba, bisa memperbaiki semua kekurangan yang timbul, mampu mendukung organisasi pada waktu yang ditentukan dengan tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Pemimpin yang baik harus mampu berupaya menggunakan sumber daya manusia yang dalam prosesnya menuju tercapainya suatu tujuan perusahaan.

Kepemimpinan lah satu isu yang cukup menarik dalam manajemen yang sampai sekarang man s saat ini. Untuk bisa mencapai tujuan organisasi mempengaruhi kelompok yang ada serta serta memperoleh hubungan kerja yang baik didalam maupun diluar organisasi hal ini membutuhkan peran seorang pemimpin hdukung oleh (Novita, Tumbel, 2017: 2) yang mengemukakan kepemimpinan dapat mempengaruhi, mendorong perilaku dalam menentukan tujuan organisasi serta mencapainya, mempengaruhi setiap peristiwa pengikutnya dan aktivitas dalam mencapai sasaran, menjaga interaksi antara kelompok dan kerja sama, serta memperoleh dukungan diluar maupun didalam organisasi. Dalam hal ini pemimpin memiliki tugas dan kewajiban untuk memberikan bantuan dan dukungan dalam mengelola kinerja sehingga dapat memberikan dampak yang positif agar kinerja karyawan semakin berkembang untuk dapan mencapai sasaran dan tujuan yang sudah di programkan. Dalam mengukur suatu kinerja organisasi atau perusahaan sangatberguna bagi pimpinan sebagai manajer dalam mengevaluasi maupun perencanaan untuk kedepannya. Dalam rangka menjamin pekerjaan perlunya pengendalian yang disiapkan agar dilakukan secara efesien dan efektif. Melaksanakan tugasnya manajer sehari-hari memerlukan orang lain dalam kegiatan operasional perusahaan, orang lain dalam hal ini merupakan karyawannya yang harus diukur tingkat kinerjanya salah satunya adalah kedisiplinan.

Kedisiplinan dalam hal ini mencakup keseluruhan sumber daya manusia yang berada didalam lingkup perusahaan. Upaya yang dilakukan supaya disiplin dapat

diterapkan dalam lingkungan kerja perusahaan ialah dengan adanya pembagian kerja dan tanggung jawab pada tugas yang diberikan serta mentaati peraturan yang ada. Menurut (Edward, 2016: 5) disiplin kerja diartikan sebagai sifat menghargai, menghormati, taat dan patuh pada peraturan yang ada baik secara tertulis ataupun tidak tertulis dan dampaknya tidak lepas dari tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Jadi sangat penting sekali bagi seorang karyawan dalam mentaati peraturan yang ada dalam mendukung pelaksanaan tugas agar sesuai dengan aturan dan tujuan dari suatu organisasi dalam memaksimalkan suatu pekerjaan yang telah direncanakan sebelumnya pernyataan ini didukung oleh (Santoso, 2018 : 53) bahwa disiplin adalah suatu keadaan yang dikehendaki atau diharapkan dalam mendukung memaksimalkan kinerja sesuai dengan tugas dan aturan yang ada. Pada dasarnya karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang sangat baik karena memanfaatkan setiap waktu dan kesempatan yang dimilikinya untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai target dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Dengan begitu apabila yang sudah ada itu diabaikan dan tidak ditaati maka karyawan itu dinyatakan tidak disiplin terhadap peraturan yang ada sehingga tidak berlangsung sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan, untuk dapat menjalankan suatu kedisiplinan perlu kesadaran dalam diri karyawan serta kesadaran dalam perusahaan untuk memotivasi karyawan yang ada agar lebih giat dalam bekerja.

Motivasi seringkali muncul ketika seseorang mendapatkan suatu dorongan ataupun dukungan dalam bekerja serta penghargaan dari apa yang telah dicapai ini dapat mendorong seseorang agar bekerja lebih giat lagi dan mau menunjukkan

keseriusannya dalam. Motivasi dalam bekerja sangatlah penting dalam mendukung peningkatan kerja bawahan karyawan dalam perusahaan.

Motivasi merupakan salah satu cara mendorong gairah kerja bawahan terhadap setiap proses tindakan bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan, sedangkan unsur yang terdapat dalam motivasi meliputi mengarahkan, menjaga, membangkitkan dan menunjukkan intensitas, bersifat secara terus menerus dan memiliki tujuan (Arisanti, Santoso, & Wahyuni, 2019 : 3). Motivasi penting karena dengan motivasi setiap individu diharapkan mau antusias dan bekerja keras untuk meraih kinerja yang maksimal. Tidak adanya motivasi dari dalam diri karyawan untuk mau bekerja memenuhi kebersamaan untuk kebutuhan dalam perusahaan, maka rencana sebelumnya yang sudah ditetapkan tidak akan bisa tercapai ataupun motivasi dari atasan yang akan memberikan dampak yang buruk bagi kinerjanya di dalam perusahaan menyebabkan karyawan akan malas bekerja dan keinginan untuk bersaing dalam menunjukkan tingkat kinerja yang baik agar mendapat apresiasi dari atasan pun akan hilang dari minat pekerja maka dari itu dibutuhkan energi positif yang baik untuk mulai memotivasi kinerja karyawan, oleh karena itu dibutuhkan dorongan internal dan eksternal perusahaan.

Untuk dapat memotivasi kinerja karyawan dorongan dan dukungan dari luar dan dalam perusahaan akan sangat membantu memotivasi karyawan. Motivasi itu akan melepaskan energi positif yang baik untuk mulai memotivasi kinerja karyawan dan mendorong semangat bawahan serta membantu mengarahkan aktivitas selama bekerja agar membuat seorang karyawan mengetahui adanya

tujuan yang sejalan dimana diantaranya tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Baiknya perilaku diarahkan pada pencapaian tujuan kinerja organisasi.

Menurut kinerja adalah hasil yang dicapai dari kerja yang dihasilkan bergantung pada karyawannya atau dengan arti lain yang dicapai dari kerja yang dihasilkan karyawan akan memberikan dedikasi pada kinerja organisasi. Dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa suatu perilaku dalam organisasi baik secara kelompok maupun individu dapat memberikan pengaruh atau kekuatan terhadap kinerja organisasinya. Kinerja merupakan sesuatu yang diperoleh secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan perannya sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan kepadanya, banyak aspek yang dapat mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan diantaranya kurangnya motivasi untuk bekerja, menurunnya semangat dalam bekerja sikap kepemimpinan atasan yang kurang mengapresiasi pekerjaan karyawannya sehingga menyebabkan makin hilangnya rasa semangat dalam bekerja. Mengetahui bahwa hasil kinerja dari karyawan merupakan hal yang sangat berguna bagi manajemen perusahaan, karena dapat digunakan dalam mempertimbangkan setiap ketentuan kerja dalam perusahaan, menentukan arah kebijakan pengambilan keputusan dan membuat peningkatan sumber daya manusia secara maksimal dalam meraih tujuan perusahaan.

PT Kumala Indonesia Shipyard merupakan perusahaan yang bergerak didalam bidang industri galangan kapal yang mana merupakan salah satu perusahaan yang menghasilkan kapal tarik, tongkang dan kapal kargo yang

berlokasi di JL. Brigadir Jendral Katamso, Km 6, Tanjung Uncang, Kec. Batu Aji, Kota Batam, Kepulauan Riau.

Pemimpin kurang memberikan arahan serta masukan kepada karyawannya dalam melakukan pekerjaan sehingga membuat para karyawan menjadi tidak terkontrol dalam melakukan pekerjaan. Pimpinan kurang memperhatikan kerja bawahannya seringkali membuat pekerjaan karyawan yang harus diselesaikan hari itu juga ditunda untuk keesokan harinya atau menyebabkan karyawan harus lembur bekerja karena tidak tercapainya target perusahaan, ini menyebabkan karyawan yang bekerja lebih dari jam kerja yang ditentukan atau lembur bekerja menyebabkan kelelahan bagi para pekerjanya. Pimpinan yang kurang tegas terhadap karyawan juga membuat karyawan jadi kurang disiplin.

Kedisiplinan yang kurang dari karyawan dapat dilihat dari karyawan yang sering terlambat masuk setelah jam istirahat selesai, karyawan yang berlama-lama izin ke toilet sehingga mengurangi jam kerja, jumlah absensi karyawan yang tidak stabil dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.1 Absensi Karyawan PT Kumala Indonesia Shipyards Januari s/d Juni

NO	BULAN (2019)	JUMLAH KARYAWAN	HARI KERJA	PERSENTASE KEHADIRAN	PERSENTASI ABSEN
1	JANUARI	101	22	89.70%	10.30%
2	FEBRUARI	104	19	86.70%	13.30%
3	MARET	102	21	89.90%	10.10%
4	APRIL	124	20	84.40%	15.60%
5	MEI	134	21	90.70%	9.30%
6	JUNI	122	17	87.40%	12.60%

Sumber: PT. Kumala Indonesia Shipyards 2019.

Dilihat dari tabel 1.1 bahwa jumlah absensi dari januari sampai juni mengalami peningkatan dan juga jumlah karyawan mengalami fluktuasi dari bulan januari sampai juni, jumlah absensi terbanyak ada pada bulan april sebesar 15.60% dengan jumlah karyawan sebanyak 124 orang dan yang paling rendah ada pada bulan mei sebesar 9.30% dengan jumlah karyawan sebanyak 134 orang dan pada bulan juni tingkat absensi sebanyak 12,60% dengan jumlah karyawan 122 orang, hal ini menunjukkan bahwa karyawan kurang disiplin dengan tidak hadir dihari kerja tanpa keterangan.

Dari tabel diatas juga menunjukkan kurangnya motivasi karyawan dan menurunnya semangat bekerja sehingga karyawan tidak hadir pada saat hari kerja sehingga mempengaruhi hasil kinerja karyawan perlunya dorongan dari dalam dan luar perusahaan untuk memotivasi karyawan untuk giat bekerja sehingga mempengaruhi hasil dari kinerjanya.

Target kinerja perusahaan untuk penyelesaian perbaikan satu kapal adalah tiga bulan dari kapal masuk ke perusahaan. Untuk melihat pencapaian dari hasil kinerja karyawan dapat dilihat dari tabel di bawah ini.

Tabel 1.2 Output Perusahaan Januari s/d Juni 2019

No	Nama Kapal	Kapal Masuk	Peluncuran Kapal	Target Penyelesaian	Kapal Keluar
1	LCT Serasi II	18-01-2019	16-02-2019	19-03-2019	23-03-2019
2	Mec De Oxean I	20-01-2019	28-02-2019	21-03-2019	26-02-2019
3	Budy Mulia 88	13-03-2019	02-04-2019	14-05-2019	17-05-2019
4	Glory Marine 3	11-05-2019	20-06-2019	12-07-2019	14-07-2019

Sumber: PT. Kumala Indonesia Shipyard 2019.

Dilihat dari tabel 1.2 diatas dapat diketahui bahwa target perusahaan sekali perbaikan kapal adalah tiga bulan sesuai dengan tanggal dan waktu yang telah di tetapkan tetapi hasil dari aktualnya tidak memenuhi target yang telah di tentukan, seperti kapal LCT Serasi II yang seharusnya siap pada sembilan belas maret dua ribu sembilan belas tetapi mengalami kemunduran menjadi tanggal dua puluh tiga maret dua ribu sembilan belas ini berarti mengalami kemunduran selama empat hari begitu juga dengan perbaikan kapal Glory Marine 3 dimulai dari sebelas mei dua ribu sembilan belas selesai sampai empat belas juli dua ribu sembilan belas ini berarti mengalami kemunduran selama dua hari, dan ditahun ini perusahaan belum mendapat orderan untuk pembuatan kapal baru.

Dengan masalah yang ada dapat diketahui bahwa sumber daya manusia sangat berperan penting dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, kurangnya peran pemimpin serta kesadaran karyawan dalam disiplin yang baik dan motivasi dari dalam berdampak pada kinerja karyawan untuk bekerja lebih giat agar mencapai tujuan perusahaan maka dari itu penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kumala Indonesia Shipyard”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dimana kepemimpinan, disiplin dan motivasi kerja dapat meningkatkan tingkat kinerja karyawan disuatu perusahaan. Masalah yang terjadi didalam lingkungan perusahaan begitu menarik

perhatian bagi peneliti untuk dikaji dan diteliti agar masalah yang ada dapat diselesaikan dan diberikan solusi dalam mengatasinya dengan indentifikasi masalah sebagai berikut

1. Kurangnya peran pemimpin dalam melakukan pengawasan terhadap target kerja bawahan
2. Rendahnya pengawasan pimpinan terhadap pegawai yang tidak patuh terhadap peraturan perusahaan
3. Karyawan banyak yang datang terlambat masuk kedalam area kerja
4. Kurangnya semangat dalam diri karyawan dalam bekerja kaena tidak adanya promosi jabatan
5. Sebagian karyawan kurang memperhatikan tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan
6. Target yang ditetapkan jarang selesai tepat waktu

1.3 Batasan Masalah

Dari identifikasi permasalahan diatas agar permasalahan dalam penelitian tidak terlalu luas, dikarenakan keterbatasan dan biaya peneliti maka penulis membatasi masalah secara jelas dan terfokus serta memberikan gambaran yang tegas tentang kepemimpinan, disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kumala Indonesia Shipyard. Maka peneliti membatasi penelitian ini pada:

1. Variabel bebas yaitu kepemimpinan, disiplin dan motivasi kerja
2. Variabel terikat yaitu kinerja karyawan

1.4 Perumusan Masalah

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Kumala Indonesia Shipyard?
2. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Kumala Indonesia Shipyard?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT kumala Indonesia Shipyard?
4. Apakah kepemimpinan, disiplin dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Kumala Indonesia Shipyard?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian diatas yang dilakukan peneliti terhadap perusahaan tersebut maka manfaat yang diharapkan dapatkan dapat diberikan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Kumala Indonesia Shipyard
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Kumala Indonesia Shipyard
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kumala Indonesia Shipyard
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, disiplin dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Kumala Indonesia Shipyard

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti terhadap perusahaan, manfaat yang diharapkan dapat diberikan dari peneliti ini adalah sebagai berikut:

1.6.1 Secara teoritis

Di harapkan dari hasil penelitian ini dapat menambah wawasan, ilmu pengetahuan, bagi para penulis, pembaca atau peneliti selanjutnya sebagai bahan acuan dan bahan kajian yang berguna untuk penelitian di masa yang akan datang dan sumber informasi mengenai pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

1.6.2 Secara Praktis

1. Bagi Peneliti

Menambah wawasan pengetahuan dari penelitian apakah penelitian kepemimpinan, disiplin dan motivasi kerja ini dapat meningkatkan kinerja karyawan serta dapat memperdalam ilmu dan wawasan tentang sumber daya manusia berdasarkan teori yang telah diamati dan di pelajari.

2. Bagi Perusahaan

Agar menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengambil keputusan untuk meningkatkan kinerja karyawan di masa mendatang yang berhubungan dengan kepemimpinan, disiplin dan motivasi kerja

3. Bagi Institusi

Diharapkan dapat menambah referensi yang bermanfaat bagi Universitas Putera Batam.

4. Bagi Peneliti Lanjut

Hasil penelitian ini dapat diterapkan menjadi rujukan dan pengetahuan untuk minat dan kepentingan terhadap sumber daya manusia sebagai bahan pedoman penelitian.