

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perkembangan globalisasi membuat persaingan antara perusahaan-perusahaan semakin ketat. Hanyalah perusahaan yang memiliki daya saing dan keunggulan yang mampu bertahan. Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Kinerja yang baik adalah kinerja yang mendukung tercapainya tujuan perusahaan dan sesuai dengan standar perusahaan tersebut. Kinerja bisa dikatakan sebagai hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan (Sinambela, 2012, p. 5).

Kinerja yang menurun merupakan kinerja yang hanya mencapai tujuan perusahaan namun tidak sesuai dengan standar perusahaan tersebut yang telah ditentukan. Kinerja kerja yang menurun bisa dilihat dari beberapa aspek seperti kualitas, kuantitas, maupun efektifitas kerja. Menurunnya kinerja karyawan di PT Hansway Indonesia bisa dilihat dari segi efektifitas kerja karena penyelesaian biaya (kasbon), *SOA (Statement of Account)*, laporan keuangan, dalam melakukan

rekapitulasi proyek atau *closing project*. Tentu saja ada beberapa faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Faktor-faktor tersebut yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya faktor motivasi kerja karyawan itu sendiri dan juga gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin serta disiplin kerja diterapkan dalam perusahaan tersebut.

Seorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, dan mengendalikan bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dalam mencapai tujuan perusahaan disebut gaya kepemimpinan. Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan atau khususnya disatu bidang, sehingga mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi tercapainya satu atau beberapa tujuan (Arifin, 2012, p. 1). Kepemimpinan adalah Setiap upaya seseorang yang mencoba untuk memengaruhi tingkah laku seseorang atau kelompok, upaya memengaruhi tingkah laku ini bertujuan mencapai tujuan perorangan, tujuan teman, atau bersama-sama dengan tujuan organisasi yang mungkin sama atau berbeda (Sunyoto, 2012, p. 34). Keseluruhan pola tindakan pemimpin secara eksplisit dan implisit adalah gaya kepemimpinan (Badeni, 2017, p. 149). Kepemimpinan tentu saja memiliki hubungan yang sangat erat dengan kinerja karyawan, karena keberhasilan seorang pemimpin terletak pada mampu atau tidaknya mempengaruhi atau menggerakkan bawahan dalam mencapai tujuan yang sudah ditentukan, itu semua tergantung kepada kewibawaan dan kemampuan pemimpin dalam menciptakan semangat kepada bawahannya maupun pemimpin itu sendiri. Pemimpin yang demokratis atau partisipatif mendesentralisasikan

otoritas kepada karyawan (Badeni, 2017, p. 151). Kepemimpinan dimana pemimpin melibatkan penetapan keputusan yang memungkinkan orang lain atas beberapa pengaruh pada keputusan-keputusan pemimpin. Gaya kepemimpinan yang baik adalah sebuah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja terhadap bawahannya, dan gaya kepemimpinan tersebut dapat diterima oleh karyawan sehingga dapat mendukung terciptanya suasana kerja yang lebih baik. Dalam kepemimpinan partisipatif, bawahan ikut serta dalam penetapan sasaran dan pemecahan masalah. Keputusan-keputusan dibuat tidak secara sepihak tetapi partisipatif. Tidak bisa dipungkiri, bahwa pendelegasian otoritas kepada bawahan merupakan salah satu cara atau langkah yang baik untuk meningkatkan kinerja serta efisiensi perusahaan tersebut.

Begitu juga sebaliknya apabila sebuah gaya kepemimpinan yang diterapkan kurang efektif itu tidak akan memberikan pengarahan kepada bawahan dalam pencapaian tujuan dari perusahaan tersebut. Pendelegasian otoritas kepada karyawan tanpa pengawasan yang tepat, membuat karyawan tertentu menyalahgunakan atau menyelewengkan otoritas yang diberikan. Hal ini terjadi juga di PT Hansway Indonesia berdasarkan observasi penulis terdapat karyawan-karyawan tertentu yang menyalahgunakan otoritas yang telah diberikan berupa menunda-nunda pekerjaan, tidak berada di tempatnya pada saat jam kerja berlangsung dan keluar/masuk kantor tanpa sepengetahuan atasan.

Tidak hanya gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di suatu perusahaan, motivasi kerja juga memiliki hubungan yang cukup erat dengan kinerja karyawan. Motivasi dapat memberi energi yang

mengerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang lebih baik dan meningkatkan produktivitas. Secara umum dapat diartikan bahwa motivasi merupakan suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah/tujuan, dan ketekunan individual dalam mencapai tujuan (Badeni, 2017, p. 77). Motivasi merupakan kemauan untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual (Badeni, 2017, p. 77). Karyawan hanya akan termotivasi apabila mereka merasa tindakan mereka mengarah ke suatu imbalan yang berharga atau tujuan perusahaan yang bisa memuaskan kebutuhan mereka dimasa yang akan datang. Umumnya, motivasi kerja yang baik adalah dengan memberikan apresiasi secara lisan maupun tulisan, komisi atau insentif, bonus, tunjangan, jenjang karir yang cukup menjanjikan, serta kesempatan untuk pembelajaran (Bea Siswa).

Motivasi kerja yang menurun dapat memiliki dampak kepada penurunan kinerja karyawan, membuat semangat kerja karyawan menurun dan karyawan yang motivasinya menurun cenderung menjadi malas sehingga membuat karyawan menjadi tidak disiplin. Turunnya motivasi kerja di PT Hansway Indonesia salah satu nya dapat dilihat dari kompensasi atau perhitungan upah lembur yang diberikan kepada karyawan yang melakukan lembur (overtime). Perhitungan lembur tersebut berdasarkan per kali karyawan melakukan lembur kerja dan sudah mendapat persetujuan dari atasan mereka.

Tabel 1. 1 Perhitungan lembur dari salah satu karyawan pada bulan September 2017 di PT Hansway Indonesia

Tgl	Jam Lembur	Upah Lembur
-----	------------	-------------

1-Jun-17	2 Jam	IDR	35,000
1-Jun-17	8 Jam	IDR	35,000

Tabel 1.1 Lanjutan

4-Jun-17	5 Jam	IDR	35,000
15-Jun-17	4 Jam	IDR	35,000
16-Jun-17	3 Jam	IDR	35,000
17-Jun-17	4 Jam	IDR	35,000
Total Upah		IDR	210,000.00

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan (Sutrisno, 2011, p. 86). Disiplin sangat diperlukan baik individu maupun organisasi dimanapun. Disiplin kerja yang baik bisa dilihat dari tingkat kesadaran diri karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Dengan karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan mempunyai harapan agar karyawan perusahaan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja yang merosot atau mengalami penurunan dapat dilihat dari karyawan yang melanggar peraturan perusahaan berupa keterlambatan kerja, bolos atau mangkir, sering sakit dan meminta izin untuk keperluan pribadinya. Salah satu cara untuk melihat tingkat disiplin kerja karyawan disebuah perusahaan adalah dari absensi kerja. Disiplin kerja di PT Hansway Indonesia masih cukup rendah salah satunya

dapat dilihat dari tingkat keterlambatan karyawan yang cukup tinggi. Adanya permasalahan tersebut diperkuat dengan adanya data absensi atau kehadiran karyawan sebagai berikut :

Tabel 1.2 Daftar Abensi bulan September 2017 PT Hansway Indonesia

Total Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Absen			Terlambat
		Sakit	Izin	Alfa	
20	102	8	4	2	324 Jam

Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa jumlah jam terlambat mencapai 324 jam dalam 20 hari oleh 102 karyawan di bulan juni 2017. Jam masuk kerja di PT Hansway Indonesia adalah jam 08.30 pagi apabila melewati jam tersebut di absensi sudah dianggap terlambat.

Penelitian ini mengambil objek di PT Hansway Indonesia adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang pelayaran. Beberapa produk dalam perusahaan tersebut meliputi : Ship Construction and Engineering, Tugboat and Barge Rental, Warehouse and Logistic, Ship Chandler dan Marine Equipment. PT Hansway Indonesia memiliki beberapa departemen yaitu Penjualan, Purchasing, Logistik, Gudang, Teknologi informasi, Pembukuan, dan Keuangan. Berdasarkan observasi peneliti di PT Hansway Indonesia motivasi kerja karyawan dinilai cukup rendah. Hal ini dapat terbukti dari penerapan gaya kepemimpinan partisipasif yang masih kurang maksimal sehingga karyawan dapat menyalahgunakan otoritas yang diberikan, kemudian salah satu alasan menurunnya motivasi kerja adalah perhitungan lembur yang tetap tanpa memperhatikan jam lembur dan keterlambatan kerja oleh karyawan dianggap

sebagai salah satu indikasi tidak atau kurangnya disiplin kerja. Oleh karena itu, pihak manajemen diharap mampu untuk memperbaiki atau memberikan pengawasan yang ketat dan tepat kepada karyawan, memberi motivasi kerja kepada karyawan untuk mengembangkan kemampuan bekerja setiap karyawan menjadi lebih baik dimasa yang akan datang.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Maka peneliti penting untuk mengkaji lebih dalam lagi tentang **”Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif , Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hansway Indonesia di Kota Batam”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian. peneliti mengidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

1. Penyelesaian pekerjaan cenderung terlambat dari target yang sudah diberikan.
2. Gaya kepemimpinan partisipatif yang penerapannya kurang maksimal yang berakibat karyawan menjadi kurang bertanggung jawab dalam pekerjaan.
3. Menurunnya semangat karyawan dalam bekerja akibat dari upah lembur yang diberikan tetap tanpa mempertimbangkan jam lembur karyawan.
4. Keterlambatan kerja yang cukup tinggi sehingga dapat menghambat penyelesaian pekerjaan.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka batasan masalah dalam penelitian ini adalah "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipasif, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hansway Indonesia di Kota Batam".

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, peneliti merumuskan beberapa masalah, antara lain sebagai berikut.

1. Apakah pengaruh gaya kepemimpinan partisipasif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Hansway Indonesia?
2. Apakah pengaruh motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Hansway Indonesia?
3. Apakah pengaruh disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Hansway Indonesia?
4. Apakah pengaruh gaya kepemimpinan partisipasif, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Hansway Indonesia?

1.5. Tujuan Penelitian

Relevan dengan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mendeskripsikan pengaruh antara gaya kepemimpinan partisipasif terhadap kinerja karyawan di PT Hansway Indonesia

2. Untuk mendeskripsikan pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Hansway Indonesia.
3. Untuk mendeskripsikan pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Hansway Indonesia.
4. Untuk mendeskripsikan pengaruh antara gaya kepemimpinan partisipasif, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Hansway Indonesia.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian yang diperoleh diharapkan dapat memberi tambahan pengetahuan yang berhubungan dengan sumber daya manusia terutama mengenai pengaruh gaya kepemimpinan partisipasif, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan bagi perusahaan untuk di masa yang akan datang dalam mengatasi berbagai permasalahan yang akan terjadi di perusahaan terutama yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

1.6.2. Manfaat Praktis

Penelitian ini memiliki beberapa manfaat terhadap berbagai pihak sebagai berikut:

1. Peneliti

Menambah dan memperluas wawasan pengetahuan penulis dalam bidang penelitian yang berkaitan dengan kinerja karyawan PT Hansway Indonesia. Penulis dapat menerapkan teori yang diperoleh dari universitas Putera Batam

2 Bagi Objek Penelitian

Sebagai referensi atau informasi tambahan untuk berbagi pihak yang berada dalam PT Hansway Indonesia. Khususnya mengenai gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

3 Bagi Universitas Putera Batam

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi atau panduan bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian yang berhubungan dengan variabel gaya kepemimpinan partisipatif , motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.