

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan dunia sejak permulaan abadi masehi mengalami perubahan yang signifikan. Perubahan tatanan dunia yang baru ini turut mengubah konsep pemikiran manusia mengenai setiap aspek kehidupan. Salah satunya adalah konsep sumber daya manusia. Sumber daya manusia menjadi masalah yang paling banyak dihadapi oleh setiap perusahaan, khususnya mengenai sumber daya manusia yang handal. Tidak bisa dipungkiri bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu kekayaan yang penting bagi perusahaan.

Suatu organisasi didirikan tentunya mempunyai tujuan yang ingin dan harus dicapai. Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia (Bangun, 2014: 4). Setiap perusahaan pasti membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditentukan. Dalam pencapaian tujuan tersebut maka suatu perusahaan membutuhkan seseorang pemimpin yang mampu mengelola sumber daya manusia yang ada di perusahaan tersebut yaitu untuk meningkatkan kinerja karyawan secara efisien, dan efektif kerja didalam suatu perusahaan. Tugas yang diberikan pemimpin atau manager bagi karyawan merupakan sebuah tanggung jawab yang harus dilakukan secara tulus dan dengan sungguh-sungguh agar mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan.

PT Adhi Berlian Shipping bergerak di bidang pelayaran. Pusat di kota Batam dan cabangnya di Tanjung Balai Karimun. Berdiri sejak tahun 2011 sampai sekarang. Perseroan menjalankan usaha dalam bidang pelayaran dan pengangkutan antar pelabuhan di Indonesia maupun luar negeri diantaranya jasa transportasi laut, jasa operator kapal, pemilik kapal 13 tugboat dan 10 tongkang, jasa agen perkapalan, dan jasa penyewaan angkutan laut. Perseroan hingga saat ini telah mempunyai 90 armada dan 15 staff yang aktif menunjang projek-projek pelanggan kami baik itu pengangkutan batu granit, kayu maupun pasir ataupun sewa menyewa di daerah perairan Kepulauan Riau, Singapura, dan Malaysia.

Dalam tahun ini data perusahaan menunjukkan angka perputaran armada yang tinggi. Hal ini tentunya menjadi sebuah pertanyaan bagi perusahaan. Angka perputaran armada yang tinggi akan menimbulkan berbagai permasalahan bagi perusahaan. Adapun data armada yang masuk dan keluar sejak tahun Juli 2016 – Juni 2017 di tampilkan dalam tabel berikut.

Tabel 1.1 Data Armada yang Keluar dan Masuk Juli 2016 – Juni 2017

| Bulan | Jumlah Armada Masuk | Jumlah Armada Keluar | Jumlah Armada |
|-----------------------|----------------------------|-----------------------------|----------------------|
| Juli 2016 | 5 | 5 | 105 |
| Agustus 2016 | 4 | 4 | 105 |
| September 2016 | 3 | 3 | 105 |
| Oktober 2016 | 3 | 2 | 106 |
| November 2016 | 2 | 4 | 104 |
| Desember 2016 | 6 | 5 | 105 |
| Januari 2017 | 6 | 5 | 106 |
| Februari 2017 | 3 | 5 | 104 |
| Maret 2017 | 5 | 5 | 104 |
| April 2017 | 2 | 3 | 103 |
| Mei 2017 | 5 | 3 | 105 |
| Juni 2017 | 4 | 4 | 105 |

(Sumber : Data Base HRD PT Adhi Berlian Shipping, Juli 2016- Juni 2017)

Berdasarkan tabel di atas mulai dari bulan April 2017 bisa kita lihat terjadi penurunan jumlah armada yang keluar masuk di perusahaan tersebut mengakibatkan kinerja karyawan berkurang. Di bulan Januari – Juni 2017 menunjukkan bahwa perputaran karyawan atau armada yang tinggi tersebut tidak terlepas dari permasalahan pekerjaan dan peraturan perusahaan. Banyak karyawan atau armada yang mengeluhkan ke perusahaan karena mereka sudah menjaga atau merawat kapal dengan baik. Hal mereka merasakan terlalu berat bagi mereka.

Dikarena kurang perhatian dari atasan untuk mendengarkan bawahan juga menjadi salah satu penyebab banyaknya karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja sehingga tidak bekerja secara maksimal. Jika diperhatikan secara seksama, maka secara garis besar terdapat 3 masalah yang ada didalam perusahaan ini, yaitu masalah gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja Karyawan, bahkan dapat dikatakan sangat menentukan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Jika seorang pemimpin mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang optimal, pemimpin harus memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilannya. Dengan diberi kesempatan tersebut, maka kelancaran pelaksanaan tugas dan tujuan organisasi akan tercapai sebagaimana yang diharapkan. Kenyataan beberapa penelitian telah memperlihatkan bahwa tidak ada satu cara terbaik untuk memimpin bawahan, selain tergantung pada pemimpinnya juga sangat ditentukan oleh perilaku bawahan dan

situasi yang ada, misalkan saat pengawasan secara langsung atau pengontrolan karyawan di lapangan kurang di perhatikan oleh atasan atau manajer.(Nababan, 2014: 209)

Kepemimpinan dalam operasionalnya ditentukan oleh gaya kepemimpinannya, karena pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian sendiri yang unik, khas sehingga tingkah dan gayanya sendiri membedakan dirinya dari orang lain. Gaya atau *style* hidupnya ini pasti akan mewarnai perilaku dan tipe kepemimpinannya. Menurut Robert dalam (Nababan, 2014: 209) Gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinnya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar. Setiap pemimpin bisa mempunyai gaya kepemimpinan lebih baik atau lebih jelek dari pada gaya kepemimpinan yang lainnya.

Masalah pertama berdasarkan data awal atau skunder pada tabel 1.1 menjelaskan bahwa banyak karyawan menganggap bahwa atasan mereka tidak bisa memimpin mereka dengan baik atau gaya kepemimpinan masih rendah dalam perusahaan ini karena berbagai sebab, antara lain disebabkan oleh batasan yang tidak perhatian dengan bawahan, atasan lebih perhatikan / percaya karyawan lama dari pada karyawan baru, pembagian tugas dari atasan yang kurang jelas siapa yang melakukannya, atasan tidak memberikan petunjuk yang jelas mengenai bagaimana melakukan suatu tugas, serta komunikasinya kurang baik antara atasan dengan bawahan.

Dalam berbagai organisasi, berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi. Setiap organisasi membutuhkan penggerak untuk menghadapi dan mengantisipasi setiap dinamika perubahan yaitu, pemimpin yang cakap dan berpengalaman untuk membawa organisasinya. Pemimpin dalam menggerakkan sumber daya dapat mengaplikasikan gaya kepemimpinannya yang sesuai dengan kebutuhan organisasinya. hubungan antara kepemimpinan dan kinerja keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi yang bersangkutan. Bahkan kiranya dapat diterima sebagai satu "*trueisme*" apabila dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para karyawan. (Hartono & Rotinsulu, 2015: 980) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi / mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. (Bangun, 2014: 112).

Selain mendorong karyawan untuk lebih giat bekerja, atasan juga harus mendisiplinkan karyawan. Kedisiplinan memiliki peran sentral dalam membentuk etos kerja yang produktif. Kesadaran dalam berdisiplin sangat diperlukan untuk meningkatkan keahliannya sehingga tercapai prestasi kerja yang optimal. Jadi disiplin

kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mantaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Tanpa adanya disiplin maka segala kegiatan yang dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan.

Masalah ke dua dalam perusahaan ini adalah masalah disiplin kerja. Banyak karyawan dalam perusahaan ini yang jam istirahat makan lebih dari 1 jam, karyawan kerja pulang jam 6 tidak mendapat gaji lembur, armada kapal yang selalu di pindahkan ke kapal yang lain, sehingga mereka jadi malas mau merawat kapal dengan baik jadi kapal fasilitas banyak yang rusak. armada jarang di kapal setelah kapal sandar di jetty.

Kinerja Karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh setiap organisasi, semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat sehingga organisasi akan dapat bertahan dalam setiap situasi dan keadaan. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan pelayanan publik, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya visi misi organisasi yang optimal(Rumondor, Tumbel, & Sepang, 2016: 254) .

Masalah ke tiga adalah masalah kinerja karyawan, Ada beberapa masalah di perusahaan ini yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih rendah, misalnya pembuatan dokumen kapal atau clearance untuk masuk dan keluar kapal masih

terdapat kesalahan. Banyak hal yang dapat menyebabkan rendahnya kinerja karyawan, misalnya kurang teliti dalam pembuatan dokumen kapal, kurang kesadaran karyawan akan pentingnya pekerjaan, ketidakjelasan instruksi dan informasi yang diberikan atasan, banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan, dan kurangnya komunikasi serta koordinasi antar divisi.

Faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai kerja yang baik, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, rekan sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik, semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan di atas, penulis terdorong untuk melakukan penelitian **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Adhi Berlian Shipping”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian peneliti mengidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

1. Perputaran armada yang tinggi
2. Kurang perhatian antar atasan dengan bawahan.
3. Komunikasi yang kurang baik antara atasan dengan bawahan.

4. Atasan lebih perhatikan/ percaya karyawan lama dari pada karyawan baru
5. Armada jarang di kapal setelah kapal sandar di jetty.
6. Pembagian tugas dari atasan yang kurang jelas siapa yang melakukannya,
7. Kurang teliti dalam pembuatan dokumen kapal.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian dan identifikasi masalah yang telah dijabarkan sebelumnya, batasan masalah dalam penelitian ini adalah” Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Adhi Berlian Shipping”.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dijabarkan sebelumnya, peneliti merumuskan beberapa masalah, antara lain sebagai berikut.

1. Apakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT.Adhi Berlian Shipping?
2. Apakah pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT.Adhi Berlian Shipping?
3. Apakah pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Adhi Berlian Shipping?

1.5 Tujuan Penelitian

Relevan dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah.

1. Untuk mendeskripsikan bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT.Adhi Berlian Shipping.
2. Untuk mendeskripsikan bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Adhi Berlian Shipping.
3. Untuk mendeskripsikan bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Adhi Berlian Shipping.

1.6 Manfaat Penelitian

Peneliti berharap penelitian ini dapat memberi manfaat kepada berbagai pihak. Manfaat-manfaat tersebut adalah sebagai berikut.

1.6.1 Secara Teoritis

Sebagai salah satu bahan informasi atau bahan kajian dalam menambah wawasan pengetahuan dibidang manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) khususnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Adhi Berlian Shipping di Kota Batam.

1.6.2 Secara Praktis

1. Bagi Perusahaan

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang mendalam bagi pihak perusahaan mengenai faktor-faktor yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja karyawan beserta hubungan antar variabel-variabel dalam penelitian ini sehingga perusahaan tersebut dapat mengambil

keputusan dan menerapkan kebijakan yang tepat dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Universitas Putera Batam

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai tambahan referensi bagi kampus sehubungan dengan variabel yang menjadi pembahasan dalam penelitian ini yang meliputi pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Adhi Berlian Shipping di Kota Batam, serta menjadi sumbangan pemikiran dalam mengembangkan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan variabel yang terkait.