

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perubahan lingkungan dalam sebuah organisasi semakin kompleks dan kompetitif menuntut sebuah organisasi untuk lebih responsif agar terus bertahan dan berkembang manusia tidak pernah lepas dari kehidupan berorganisasi, karena pada kodratnya manusia merupakan makhluk sosial yang cenderung untuk selalu hidup bermasyarakat. Manusia juga merupakan makhluk yang saling bersosialisasi pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama di setiap kegiatan yang ada di dalamnya. Organisasi adalah suatu kerangka hubungan yang berstruktur yang didalamnya berisi wewenang, tanggung jawab dan pembagian kerja untuk menjalankan sesuatu fungsi tertentu. Aktivitas dalam sebuah organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang potensial baik itu pemimpin maupun pegawai yang masing-masing memiliki peran dan tugas yang merupakan penentu tercapainya tujuan organisasi.

PT Nusajaya Indofast didirikan pada tanggal 2 May 1995 adalah salah satu usaha yang bergerak dibidang jasa penyewaan bus. Usaha rental bus ini dapat dikatakan cukup ramai diminati terutama pada saat hari-hari libur atau hari raya, namun dibalik dan majunya usaha tersebut adanya permasalahan yang kompleks. Permasalahannya adalah banyaknya perusahaan baru yang bersaing dengan PT. Nusajaya Indofast perusahaan harus mencari alternatif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Organisasi membutuhkan pemimpin yang memiliki motivasi dan komitmen yang mampu meningkatkan kinerja perusahaan . kepemimpinan sering diterapkan seorang pemimpin ketika ingin mencoba mempengaruhi kinerja bawahan atau mempengaruhi perilaku orang lain kepemimpinan adalah suatu kekuatan yang menggerakkan perjuangan atau kegiatan yang menuju sukses. kepemimpinan yang tidak tepat maka kinerja karyawan akan berkurang.

Gaya Kepemimpinan pada PT. Nusajaya Indofast masih tergolong lemah. Pimpinan atau atasan perusahaan tidak begitu memperhitungkan sikap karyawan yang beragam. Ketidaktegasan pimpinan atau atasan bisa saja menjadi sebab ketidakdisiplinan karyawan. Pimpinan atau atasan akan membiarkan saat ada karyawan yang kurang menaati waktu maupun yang bermain handphone android saat jam kerja. Gaya kepemimpinan yang tegas dapat menjadi motivasi eksternal bagi karyawan.

Motivasi menjadi faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi dapat bersumber dari diri sendiri, rekan kerja, atasan ataupun lingkungan kerja yang ada. Motivasi dapat menuntun seseorang dalam mencapai tujuan dan keinginan pribadi ataupun perusahaan. Motivasi kerja adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Dorongan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu tersebut dapat diakibatkan oleh hasil proses pemikiran dari dalam dari pegawai maupun dari luar dirinya.

Motivasi karyawan akan dapat bersaing dalam pekerjaan sesama karyawan sehingga dapat memberikan peringkat kerja dengan berkembang dan tidaknya

perusahaan menghadapi tantangan untuk mendapatkan karyawan dibidangnya. Begitu pentingnya suatu motivasi bagi kemajuan perusahaan. Kepemimpinan dan disiplin kerja yang efektif dalam mengelola sumber daya manusia dalam suatu unit kerja, juga akan berpengaruh pada perilaku kerja yang diindikasikan dengan peningkatan kinerja unit itu sendiri, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Motivasi kerja karyawan pada PT Nusajaya Indogast masih kurang maksimal, hal ini menyebabkan turunya kinerja perusahaan serta kekreativitas karyawan dalam hal berkarya dan mengembangkan ide pada perusahaan. Hilangnya motivasi kerja karyawan pada PT Nusajaya Indofast dikarenakan berbagai faktor, salah satunya ialah gaya kepemimpinan yang cocok, dan insentif yang kurang memotivasi.

Disiplin kerja dapat diukur dari pelaksanaan kegiatan perusahaan oleh karyawan yang disertai oleh aturan perusahaan. Karyawan yang menaati aturan yang telah ditetapkan bisa membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Disiplin kerja adalah suatu proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya. Faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan pada PT Nusajaya Indofast kurangnya gaji dan kompensasi diberikan. Gaji dan tunjangan yang diterima karyawan jumlahnya tidak memuaskan, maka hal ini akan membuat karyawan tidak semangat bekerja karena ia merasa dirinya tidak dihargai dengan baik oleh perusahaan, tidak menutup kemungkinan ia akan mencari penghasilan lain dari luar untuk menutup kebutuhannya, yang mana ini akan berimbas pada

banyaknya waktu yang ia berikan pada perusahaan . bisa jadi karena terlalu sibuk dengan urusan bisnisnya, karyawan tersebut sering tidak masuk atau datang telat ke kantor. Sebaliknya, jika gaji yang berikan sesuai dengan beban kerja yang harus diselesaikan oleh karyawan, maka kinerja karyawan akan baik.

Disiplin kerja pada PT. Nusajaya Indofast menurun karena banyaknya karyawan yang datang tidak tepat waktu saat masuk jam kerja. Waktu yang ditentukan perusahaan yaitu jamn 08.00 WIB, namun karyawan atau staff masih tidak datang tidak tepat waktu yang ditentukan oleh perusahaan. Kadang jam istirahat pun terlewat yang ditentukan oleh perusahaan. Sehingga karyawan terlihat tidak disiplin pada saat jam kerja. Padahal karyawan bisa datang tepat waktu dan istirahat kerja tepat waktu agar bisa mengerjakan pekerjaan yang lebih penting. Disiplin kerja karyawan yang rendah mempengaruhi operasional perusahaan, salah satu alasan karyawan yang tidak datang tepat waktu yang disebabkan oleh ketidakdisiplinan karyawan karena kurang ketatnya peraturan.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang karyawan akan merasa mempunyai

kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas.

Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktivitas dalam organisasi. Sumber daya manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar pendidikan yang pola pikirnya dapat dibawa ke dalam suatu lingkungan organisasi. Sumber daya manusia bukanlah seperti uang, mesin, dan material yang sifatnya positif dan dapat diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Jadi keberhasilan suatu organisasi ditunjang dengan adanya kompensasi dan kesempatan pengembangan karier yang diberikan kepada para anggota organisasi. Tercapainya tujuan organisasi juga tidak hanya tergantung pada teknologi, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaannya. Kemampuan memberikan hasil kerja yang baik untuk memenuhi kebutuhan organisasi secara keseluruhan merupakan kontribusi dari kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang dibahas, penulis mengangkat sebuah penelitian yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”**.

1.2. Identifikasi Masalah

1. Motivasi Karyawan kurang sehingga Kinerja Karyawan dan kreativitas karyawan menurun
2. Disiplin kerja menurun menyebabkan karyawan sering terlambat dan tidak masuk kerja.
3. Disiplin kerja masih kurang sehingga para karyawan tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.
4. Ketidaktegasan pimpinan menyebabkan ketidakdisiplinan karyawan.
5. Kinerja Karyawan pada PT Nusajaya Indofast cenderung mengalami penurunan

1.3. Batasan Masalah

Sesuai dengan indentifikasi masalah, maka penulis membatasi masalah yang akan dibahas pada penelitian ini antara lain :

1. Penulis hanya membahas pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Nusajaya Indofast
2. Penulis hanya membahas pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Nusajaya Indofast
3. Penulis hanya menyebarkan kuesioner di PT Nusajaya Indofast
4. Motivasi yang dibahas hanya motivasi kerja yang pernah di terapkan di PT. Nusajaya Indofast

1.4. Perumusan Masalah

Sesuai dengan indentifikasi masalah, maka rumusan masalah yang akan dibahas pada penelitian ini antara lain :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusajaya Indofast.
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusajaya Indofast
3. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusajaya Indofast
4. Apakah Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusajaya Indofast

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nusajaya Indofast
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nusajaya Indofast
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nusajaya Indofast
4. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nusajaya Indofast

1.6. Manfaat penelitian

1. Bagi penulis

Mengetahui pengetahuan dari penelitian apakah benar-benar berpengaruh jika karyawan diberi motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan

2. Bagi Akademis

Menambah wawasan dan pertimbangan kembali apakah penelitian tersebut berkeinginan dicoba didalam perusahaan masing-masing.

3. Bagi Perusahaan

Agar dapat memberikan gambaran untuk perusahaan disaat ingin mengambil keputusan untuk meningkatkan kinerja kerja.

4. Bagi penelitian lanjut

Agar dapat mengembangkan variabel yang telah ada untuk menambah wawasan yang lebih luas bagi pembaca lainnya. Termasuk bagi penelitian untuk dipelajari.