

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi setiap organisasi atau perusahaan yang berbentuk swasta maupun pemerintah, tentunya memiliki tujuan baik itu jangka pendek maupun jangka panjang yang hendak dicapai melalui aktivitas yang dilakukannya. Agar tujuan yang telah ditetapkan tercapai maka diperlukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia sebaik-baiknya. (Schein dalam Mangkunegara,2001:23).

Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja karyawan adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Sehingga kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. (Sudarmanto,2009:8) Oleh karena itu, kinerja bukan hanya menyangkut karakteristik pribadi yang ditujukan oleh seseorang, melainkan hasil kerja yang telah dan akan dilakukan oleh seseorang. Bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Kepemimpinan juga dikatakan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok. Kepemimpinan seorang pemimpin dan motivasi yang diberikan oleh pemimpin kepada bawahannya sangat berpengaruh terhadap kinerja bawahan dalam hal ini adalah pegawai. Kinerja yang baik dari bawahan dapat diperoleh dari kedua hal tersebut dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang dan suatu hal penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya.

Dalam hal ini perusahaan mengharapkan prestasi terbaik dari setiap karyawannya sehingga tercapainya tujuan perusahaan sekaligus meningkatkan pembangunan nasional dan pembangunan bidang industry perkapalan. PT. Orela Shipyard semakin berkembang dan meningkat, berdasarkan hal tersebut penulis tertarik untuk melihat menurunnya kinerja karyawan pada PT. Orela Shipyard. Pencapaian tujuan juga diduga tidak terlepas dari kinerja karyawan dan pimpinan dalam aktivitas kerja. Kinerja karyawan mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standard atau kriteria yang telah ditetapkan perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Objek penelitian ini adalah PT. Orela Shipyard merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri perkapalan di surabaya untuk pembuatan kapal dan perbaikan kapal. Berdasarkan uraian diatas maka dalam penelitian ini penulis mengambil karya tulis dengan judul “**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. ORELA SHIPYARD**”.

1.2 Rumusan masalah

Dalam metode kurikulum pendidikan pada Akademi Pelayaran khususnya Jurusan Teknika yang mengharuskan taruna untuk menempuh praktek darat PRADA. Permasalahan dari perusahaan ini adalah tinggi rendahnya kinerja karyawan, untuk suatu upaya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan permasalahan tersebut diduga faktor gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi kinerja karyawan menurun di PT. Orela Shipyard karena pengaruh dari gaya kepemimpinan dan motifasi kerja
2. Mengidentifikasi karakter pemimpin yang lebih dominan di PT. Orela Shipyard yang dapat meningkatkan kinerja karyawan

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penulisan

Tujuan dari penulisan karya tulis ini tersebut adalah untuk dapat mengetahui secara detail mengenai :

1. Untuk mengetahui mengapa kinerja karyawan menurun di PT. Orela Shipyard karena pengaruh dari gaya kepemimpinan dan motivasi kerja
2. Untuk mengetahui karakter tipe kepemimpinan yang lebih dominan di PT. Orela Shipyard yang dapat meningkatkan kinerja karyawan

1.4 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pembaca memahami dan mengetahui pokok-pokok permasalahan dan bagian-bagiannya, maka penulis membagi Karya Tulis ini menjadi 5 bab yaitu :

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Berisi tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja di PT. Orela Shipyard. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Dalam mengamati ada atau tidaknya pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap terhadap kinerja karyawan. Rumusan masalah ini merupakan rangkuman permasalahan yang telah dibahas dalam latar belakang masalah.

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penulisan

Tujuan dari Karya Tulis ini adalah untuk mengetahui mengapa kinerja karyawan menurun di PT. Orela Shipyard karena pengaruh dari gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, dan juga untuk mengetahui karakter pemimpin yang lebih dominan di PT. Orela Shipyard yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, agar berjalan dengan baik. Diharapkan para pemimpin dapat mempergunakan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang berpengaruh sangat besar terhadap kinerja perusahaan, dapat memperjelas tujuan yang ingin dicapai penulis dalam penyusunan Karya Tulis.

1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan merupakan gambaran banyaknya pembahasan yang ada dalam Karya Tulis. Dalam hal ini, sistematika penulisan terdiri dari (5) BAB pembahasan.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

Berisi teori-teori tentang gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja dalam penyusunan Karya Tulis. Baik teori yang berasal dari buku-buku, jurnal ilmiah, maupun media cetak dan online.

BAB 3. METEDOLOGI PENGUMPULAN DATA

Dalam penulisan Karya Tulis, metode pengumpulan data merupakan faktor penting demi keberhasilan penyusunan Karya Tulis. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara mengumpulkan data.

BAB 4. PEMBAHASAN DAN HASIL

4.1 Sejarah Perusahaan

PT. Orela Shipyard adalah sebuah perusahaan yang memproduksi kapal baja dan alumunium, jasa perbaikan serta pemeliharaan kapal baja dan kapal alumunium, dan rekayasa umum dengan spesifikasi tertentu berdasarkan pesanan. PT. Orela Shipyard tergabung dalam PT. Orela Group yang berdiri sejak 2008, mempunyai anak perusahaan yang terdiri dari PT. Orela Bahari yang beroperasi pada tahun 2008 juga. PT. Orela Shipyard mulai beroperasi pada tahun 2012. PT Orela Bahari bergerak pada layanan transportasi laut, agen pengiriman, menyediakan kapal charter atau sewa untuk keperluan transportasi dan untuk mendukung pengeboran minyak dan gas lepas pantai. Perusahaan telah memperkerjakan lebih dari 300 karyawan yang terdiri dari 75% masyarakat sekitar PT. Orela Shipyard Gresik. Perusahaan berusaha untuk memberdayakan masyarakat sekitar untuk menjadi karyawan yang profesional dengan pelatihan proses produksi kapal. Mayoritas karyawan yang bekerja di perusahaan ini berada pada bagian produksi serta perbaikan dan pemeliharaan kapal.

4.2 Pembahasan dan Hasil

Tahap pembahasan dan hasil sebuah Karya Tulis merupakan titik puncak dari sebuah laporan akhir Karya Tulis. Hal ini dikarenakan pada bagian ini seluruh rumusan masalah maupun tujuan telah terjawab. Dengan menggunakan tinjauan pustaka yang telah dibahas pada BAB 2, maka solusi serta penyelesaian masalah telah dibahas secara tuntas.

BAB 5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan merupakan rangkuman akhir dimana penulis Karya Tulis menyimpulkan seluruh pembahasan beserta solusi/capaian yang dihasilkan.

5.2 Saran

Saran adalah harapan penulis yang ditujukan kepada perusahaan/tempat pengambilan data. Untuk memperbaiki permasalahan yang muncul sesuai dengan judul dan tema Karya Tulis.