

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu permasalahan yang dihadapi oleh setiap organisasi suatu perusahaan, karena Sumber Daya Manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan atau kelompok dalam organisasi, dan sumber daya manusia juga merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan usaha bahkan maju mundurnya suatu perusahaan atau organisasi ditentukan oleh keberadaan Sumber Daya Manusia . Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawannya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik. Apabila individu dalam perusahaan yaitu Sumber Daya Manusia dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Berkaitan dengan hal tersebut, karyawan merupakan sumber daya penting yang wajib perusahaan jaga. Permasalahan Sumber Daya Manusia yang berkualitas adalah permasalahan yang sangat penting di era persaingan pada saat ini. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia yang maksimal akan memungkinkan suatu organisasi untuk mampu bersaing dengan menghasilkan efisiensi dan efektifitas dalam proses produksinya. Salah satu komponen sumber Sumber Daya Manusia yang begitu vital bagi suatu organisasi adalah karyawan. Dalam setiap organisasi, karyawan mempunyai peranan penting dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu perusahaan mengandalkan tingkat kinerja karyawan diperusahaannya yang dituntut untuk mampu mengoptimalkan kinerja karyawannya.

Kinerja merupakan proses tingkah laku seseorang sehingga ia menghasilkan sesuatu yang menjadi tujuan dari pekerjaannya. Perbedaan kinerja antara seseorang dengan lainnya di dalam situasi kerja adalah karena perbedaan karakteristik dari individu. Di samping itu seseorang dapat menghasilkan kinerja yang berbeda di dalam situasi yang berbeda pula dan Kinerja karyawan merupakan faktor yang penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kemampuan perusahaan juga ditentukan oleh para karyawan yang siap memahani rencana manajer yang baik dan sesuai dengan rencana yang ditentukan. Rendahnya kinerja karyawan dalam suatu organisasi dapat menimbulkan hambatan organisasi dalam mencapai tujuan. Karyawan mempunyai peran yang strategis didalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan. Demi tercapainya tujuan perusahaan, karyawan memerlukan motivasi agar bekerja lebih rajin. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Abdullah (2014) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, namun perlu dipahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung. Baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dalam suatu organisasi atau perusahaan, kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apabila pada saat-saat sekarang ini di mana semua serba terbuka maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan karyawannya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja karyawan adalah

kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memerhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah.

Menurut Subry Sutikno (2014) kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertidak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai. Kepemimpinan dapat dikatakan bahwa seorang pemimpin adalah seorang yang mempunyai wewenang untuk memerintah orang lain yang di dalam pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi memerlukan bantuan orang lain. Sebagai seorang pemimpin ia mempunyai peranan yang aktif dan senantiasa ikut campur tangan dalam segala masalah yang berkenaan dengan kebutuhan anggota kelompoknya. Pemimpin ikut merasakan kebutuhan-kebutuhan itu dan dapat membantu menstimulasi para anggotanya dalam kegiatan-kegiatan yang dilakukan. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang diinginkan.

Menurut Sutrisno (2011) mengatakan bahwa disiplin karyawan adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada, atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para pemimpin untuk berkomunikasi dengan para karyawan. Lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan untuk melakukan semua tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Almustofa (2014) lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap penurunan kinerja pegawai yang disebabkan oleh kurangnya fleksibilitas lingkungan kerja, gangguan kebisingan kerja, kurangnya hubungan interpersonal antara atasan dengan bawahan. Hal tersebut merupakan suatu yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Oleh karena itu penilaian kinerja perlu dilakukan secara formal dengan kriteria – kriteria yang telah ditetapkan oleh organisasi secara obyektif. Pada PT. Adil Jaya Semarang terdapat karyawan yang kurang bekerjasama dengan karyawan lain, karyawan yang kurang disiplin dalam kerja, dan kurang menjaga hubungan interpersonal (tidak memisahkan urusan kerja dengan urusan pribadi) dengan urusan pekerjaan. Fenomena ini nampak dalam obyek penelitian yang dilakukan terhadap PT. Adil Jaya Semarang dengan melakukan pengamatan secara langsung, dimana sifat kepemimpinan dan gaya kepemimpinan yang saat ini sehingga karyawan harus dapat menyesuaikan. Kepemimpinan sangat memegang peranan penting dalam manajemen organisasi. Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan – keterbatasan tertentu pada diri sendiri.

PT. Adil Jaya merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa angkutan/ transportasi darat , jasa pengurusan dokumen export-impor dan freight forwarding dengan lebih dari 100 karyawan yang ahli dalam bidangnya masing-masing, beberapa permasalahan yang menarik untuk dikaji berkaitan dengan pencapaian tujuan suatu perusahaan adalah mengenai kinerja karyawan. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja karyawan beberapa yang perlu di perhatikan yaitu bagaimana memberikan kepemimpinan yang adil , penerapan disiplin kerja dan bagaimana lingkungan kerja itu sendiri. Adapun tingkat absensi rata-rata karyawan PT. Adil Jaya sebagai berikut :

Tabel 1.1
Tingkat Absensi Rata-Rata Karyawan PT. Adil Jaya
Pada Bulan September-November Tahun 2018

Tahun 2018	Total karyawan	Jumlah Karyawan Lambat Masuk Kerja		Jumlah Karyawan Pulang Cepat	
		Jumlah	%	Jumlah	%
September	120	89	74,16	0	0
Oktober	120	90	75,00	0	0
November	120	97	80,83	7	5,83

Sumber : PT. Adil Jaya Semarang, November 2018 (diolah peneliti)

Berdasarkan tabel data diatas dapat dilihat bagaimana tingkat kedisiplinan karyawan pada PT. Adil jaya Semarang yang masih kurang disiplin, dapat dilihat karyawan yang lambat masuk kerja pada bulan September terdapat 89 karyawan dengan persentase 74,16%, akan tetapi tidak terdapat karyawan yang pulang cepat sebelum jamnya. Di bulan Oktober terdapat 90 karyawan yang lambat masuk kerja dengan persentase 75%, akan tetapi di bulan oktober juga tidak ada karyawan yang pulang cepat sebelum pada jam nya, Sementara di bulan November sendiri mengalami kenaikan jumlah ataupun persentase yaitu sebanyak 97 jumlah karyawan yang lambat masuk kerja dengan persentase 80,83%. Oleh karena itu masalah disiplin kerja harus segera mendapatkan solusinya sehingga tidak terjadi peningkatan jumlah karyawan yang lambat masuk kantor ataupun yang pulang sebelum jam kerja nya berakhir dengan begitu akan terjadinya penurunan tingkat kinerja karyawan. Didalam penyusunan penelitian ini terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ,tetapi penulis mencoba untuk membatasinya. Adapun judul yang diajukan dalam Penelitian ini adalah **“Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adil Jaya di Semarang.**

1.2 Rumusan Masalah

Pada latar belakang di atas telah disepakati bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, untuk mencegah terjadinya penyimpangan dan guna mempermudah langkah-langkah dalam penelitian ini, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah faktor kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Adil Jaya Semarang ?
2. Apakah faktor disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Adil Jaya Semarang?
3. Apakah faktor lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Adil Jaya Semarang ?
4. Apakah secara simultan faktor kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Adil Jaya Semarang?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai melalui penyusunan Proposal skripsi ini antara lain:

- a. Untuk menganalisis pengaruh ke pemimpin terhadap kinerja karyawan PT. Adil Jaya Semarang.
- b. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Adil Jaya Semarang.
- c. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Adil Jaya Semarang.
- d. Untuk menganalisis secara simultan pengaruh kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Adil Jaya Semarang.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian yang ingin dicapai melalui penyusunan Proposal ini antara lain:

a. Bagi Penulis

- 1) Penelitian ini diharapkan akan memberikan pembelajaran terbaru bagi penulis, khususnya terkait dengan bagaimana mengimplementasikan variabel kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.
- 2) Memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) Jurusan Transportasi di Sekolah Tinggi Maritim dan Transportasi “AMNI” (STIMART “AMNI”) Semarang.

b. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai bahan evaluasi terhadap terhadap kinerja karyawan di PT. Adil Jaya Semarang.

c. Bagi Pembaca

Sebagai referensi penelitian lebih lanjut dan diharapkan dapat menambah pengetahuan bagi pembaca serta pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam lingkup transportasi.

d. Bagi Bangsa dan Negara

Diharapkan penelitian ini akan memberikan sumbangsih bagi anak bangsa untuk dapat mewujudkan suatu pengembangan ilmu pengetahuan, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat.

1.4 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran tentang penelitian yang akan dilakukan maka dibuatlah sistematika penulisan yang akan memberikan informasi tentang isi dari masing-masing bab, adapun sistematika penulisannya adalah sebagai berikut :

- BAB 1 : PENDAHULUAN
Berisikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.
- BAB 2 : TINJAUAN PUSTAKA
Berisikan tentang tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu, hipotesis kerangka pemikiran, diagram alir penelitian.
- BAB 3 : METODOLOGI PENELITIAN
Berisikan tentang variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, metode analisis, tahapan pelaksanaan kegiatan penelitian.
- BAB 4 : HASIL DAN PEMBAHASAN
Berisikan tentang deskripsi obyek penelitian, analisis data dan pembahasan, implikasi menejerial.
- BAB 5 : PENUTUP
Berisikan tentang kesimpulan dan saran yang dpaat ditujukan kepada instansi yang terkait dalam penelitian.

Daftar Pustaka

Lampiran-lampiran