

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perusahaan senantiasa meningkatkan kapasitas sumber daya manusia, meningkatkan kemampuan, keterampilan karyawannya. Suatu usaha tidak akan mengalami kemajuan tanpa adanya kinerja yang tinggi. Kinerja yang tinggi akan memberikan dampak positif bagi organisasi atau perusahaan, sebaliknya kinerja yang rendah akan merugikan perusahaan seperti tingkat absensi yang tinggi dan produktivitas yang rendah.

Pemahaman kinerja dapat dilakukan oleh seorang karyawan dalam tugas kerjanya, artinya kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Seorang pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan yang telah ditargetnya organisasi ditempat bekerjanya dengan tujuan agar semua sasaran kerja dapat dicapai. Bila tugas kerja dapat dicapai dengan optimal, pegawai tersebut berarti telah memenuhi tugas dan kewajiban kerjanya sesuai dengan harapan.

Rivai (2011:187) menyebutkan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati Bersama. Menurut pendapat Busro (2017:273), kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi secara positif dan negatif untuk mencapai tujuan organisasi.

PT. Jetindo Nagasaki Transexpress Medan secara rutin di setiap tahunnya selalu melakukan penilaian kinerja yang dilakukan oleh kepala bidang di masing-masing divisi dengan menggunakan SMK (Sistem Manajemen Kinerja). PT. Jetindo Nagasaki Transexpress Medan berbasis kompetensi dengan beberapa faktor yang harus diperhatikan dalam meningkatkan kompetensi yang di butuhkan. Terdapat lima indikator yang harus dimiliki seluruh karyawan PT. Jetindo Nagasaki Transexpress Medan, diantaranya adalah integritas, semangat berprestasi, perhatian terhadap kejelasan tugas, kualitas, dan ketelitian kerja, berorientasi kepada kepuasan pelanggan, dan empati.

Tabel 1.1
Pra Survey Terhadap Pegawai Tentang Kinerja

No	Pertanyaan	Jawaban		%
		Ya	Tidak	
1	Saya mampu mengerjakan tugas sesuai dengan yang ditentukan	8	7	46,66
2	Hasil pekerjaan saya sesuai dengan target yang ditentukan oleh perusahaan	6	9	60,00
3	Saya mempunyai inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan	5	10	66,66
Jumlah		15		

Sumber : PT. Jetindo Nagasaki Transexpress Medan, 2022.

Berdasarkan hasil kuesioner yang dilakukan terhadap 15 karyawan PT. Jetindo Nagasaki Transexpress Medan, beberapa dari karyawan menyatakan bahwa karyawan tidak mampu mengerjakan tugas sesuai dengan yang ditentukan (46,66%), hasil pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan oleh perusahaan hanya 640%, karyawan tidak mempunyai inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan 66,66%. Berdasarkan dari data tersebut

mengindikasikan capaian kinerja yang belum mencapai target pencapaian yang telah ditetapkan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah unsur gaya kepemimpinan atau pemimpin. Kepemimpinan di suatu organisasi perlu mengembangkan staf dan membangun iklim motivasi yang menghasilkan tingkat kinerja yang tinggi, maka pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat, yang bertujuan menyelaraskan persepsi di antara orang akan mempengaruhi menjadi amat penting kedudukannya. Salah satu pendekatan yang dapat digunakan untuk mengetahui kesuksesan pemimpin ialah dengan mempelajari gayanya, karena gaya kepemimpinan banyak mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya.

Thoah (2016:122) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Dalam hal ini usaha menyelaraskan persepsi di antara orang yang akan mempengaruhi dengan orang yang perilakunya dipengaruhi menjadi sangat penting kedudukannya.

Mangkunegara (2015:39) berpendapat gaya kepemimpinan dapat dirumuskan sebagai suatu pola perilaku yang dirancang untuk memadukan kepentingan-kepentingan organisasi dan personalia guna mengejar beberapa saran.

Gaya kepemimpinan terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai seperti penelitian yang telah dilakukan oleh Dharmawan (2018), hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan dengan pola laku yang bertanggungjawab maka akan memberikan kinerja pada karyawannya.

Berdasarkan *pra-survey* yang dilakukan oleh peneliti secara acak terhadap 15 karyawan di PT. Jetindo Nagasaki Transexpress Medan diketahui bahwa secara umum gaya kepemimpinan yang ada di PT. Jetindo Nagasaki Transexpress Medan belum sepenuhnya efektif meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari penerapan gaya kepemimpinan yang ada di PT. Jetindo Nagasaki Transexpress Medan dimana pengambilan keputusan terkonsentrasi pada pemimpin. Pemimpin lebih suka membuat keputusan dan menyelesaikan masalah sendiri dengan sedikit masukan dari bawahan. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.2
Pra Survey Terhadap Karyawan Tentang Gaya Kepemimpinan

No	Pertanyaan	Jawaban		%
		Ya	Tidak	
1	Pengambilan keputusan terkonsentrasi pada pemimpin	10	5	66,6
2	Pemimpin lebih suka membuat keputusan dan menyelesaikan masalah sendiri dengan sedikit masukan dari bawahan	7	8	46,6
3	Pemimpin tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat bawahan	8	7	53,3
4	Pemimpin tidak mengembangkan kreativitas dan inisiatif dalam bekerja	9	6	60,0
5	Gaya kepemimpinan selalu berubah-ubah	10	5	66,6
Jumlah		15		100

Sumber : PT. Jetindo Nagasaki Transexpress Medan, 2022.

Berdasarkan hasil kuesioner yang dilakukan terhadap 15 karyawan, beberapa dari karyawan menyatakan bahwa pengambilan keputusan terkonsentrasi pada pemimpin (66,6%), pemimpin lebih suka membuat keputusan dan menyelesaikan masalah sendiri dengan sedikit masukan dari bawahan 46,6%, pemimpin tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat bawahan sebanyak 53,3%, pemimpin tidak mengembangkan kreativitas dan inisiatif dalam bekerja sebesar 60% serta gaya kepemimpinan selalu berubah-ubah sebesar 66,6%.

.Berdasarkan hal tersebut kinerja karyawan banyak dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Daniel Surjosuseno (2017) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastic yang berkesimpulan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastic.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja itu sendiri adalah disiplin kerja yang merupakan sikap sadar atau kesediaan seorang karyawan untuk melakukan dan mentaati aturan-aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan dengan disiplin kerja yang baik diharapkan mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien serta tepat pada waktunya.

Menurut Rivai (2011:48) disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan

kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hal ini sesuai dengan penelitian M. Harlie (2017) yang beresimpulan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan.

Tabel 1.3
Pra Survey Terhadap Pegawai Tentang Disiplin Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban		%
		Ya	Tidak	
1	Saya selalu datang lebih awal dari waktu yang di tentukan	6	9	60,00
2	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sebelum jam pulang tiba	7	8	53,33
3	Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja	5	10	66,66
Jumlah		15		

Sumber : PT. Jetindo Nagasaki Transexpress Medan, 2022.

Berdasarkan hasil kuesioner yang dilakukan terhadap 15 karyawan PT. Jetindo Nagasaki Transexpress Medan, beberapa dari karyawan menyatakan bahwa karyawan datang terlambat dari waktu yang di tentukan (60%), karyawan menyelesaikan pekerjaan sebelum jam pulang tiba 53,33%, karyawan pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja sebanyak 66,66%. Berdasarkan data di atas, maka kedisiplinan karyawan PT. Jetindo Nagasaki Transexpress Medan dinilai belum maksimal.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi. Muh. Natsir (2020:158), bahwa motivasi merupakan keinginan pada seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan

ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Martoyo (2017:181) menyebutkan motivasi adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang diinginkan. Sedangkan menurut Thoha (2016:202) mengarahkan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yaitu dengan memotivasi pegawai secara individual yang paling baik, karena masing-masing individu dalam melaksanakan aktivitas mempunyai tujuan sendiri-sendiri, sehingga untuk menyatukan tujuan tersebut pemimpin hendaknya memperhatikan dengan memotivasi agar aktivitas pegawai tidak menyimpang dengan tujuan organisasi.

Berdasarkan *pra-survey* yang dilakukan oleh peneliti secara acak terhadap 15 karyawan di PT. Jetindo Nagasakti Transexpress Medan diketahui bahwa motivasi yang ada pada pegawai masih tergolong rendah. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.4
Pra Survey Terhadap Pegawai Tentang Motivasi Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban		%
		Ya	Tidak	
1	Pekerjaan saya diapresiasi melalui penghargaan	6	9	60,00
2	Saya senang dengan pekerjaan itu sendiri	7	8	53,33
3	Saya dapat mengembangkan diri	4	11	73,33
Jumlah		15		

Sumber : PT. Jetindo Nagasakti Transexpress Medan, 2022.

Berdasarkan hasil kuesioner yang dilakukan terhadap 15 karyawan PT. Jetindo Nagasakti Transexpress Medan, beberapa dari karyawan menyatakan bahwa karyawan kurang mendapatkan apresiasi berupa penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan (60%), karyawan yang merasa senang dengan

pekerjaannya hanya 53,33%, karyawan yang dapat mengembangkan diri sebanyak 73,33%.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Oktafiani (2020) Hasil penelitian, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja yang mendasari karyawan untuk berkerja secara baik maka akan memberikan semangat kerja pada karyawannya. Marpaung (2018) dalam penelitian menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, yang artinya semakin banyak motivasi yang di berikan kepada karyawan maka akan bertambah kinerja para karyawan.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti menemukan fenomena-fenomena masalah dalam perusahaan ini. Masalah yang ditemukan adalah kinerja pegawai yang belum sesuai dengan yang diinginkan, kualitas kinerja karyawan yang masih buruk dan kurang baik, gaya kepemimpinan kurang maksimal disebabkan kurangnya komunikasi yang mengakibatkan pada kinerja pegawai, adanya beberapa karyawan datang terlambat, tingkat ketidakhadiran yang tinggi, karyawan tidak memiliki motivasi untuk bekerja lebih baik demi mendapatkan penghargaan atau prestasi di dalam pekerjaannya.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti terdorong untuk mengangkat permasalahan ini dalam bentuk penelitian dengan judul : **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jetindo Nagasakti Transexpress Medan”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang telah dilakukan, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kinerja pegawai yang belum sesuai dengan yang diinginkan.
2. Kualitas kinerja karyawan yang masih buruk dan kurang baik.
3. Gaya kepemimpinan kurang maksimal disebabkan kurangnya komunikasi yang mengakibatkan pada kinerja pegawai.
4. Adanya beberapa karyawan datang terlambat.
5. Tingkat ketidakhadiran yang tinggi.
6. Karyawan tidak memiliki motivasi untuk bekerja lebih baik demi mendapatkan penghargaan atau prestasi di dalam pekerjaannya.

1.3. Batasan Rumusan Masalah

1.3.1. Batasan Masalah

Mengingat keterbatasan kemampuan analisis, biaya, waktu dan untuk memperjelas penelitian ini, maka penulis membatasi masalah ini tentang gaya kepemimpinan, disiplin, motivasi dan kinerja karyawan PT. Jetindo Nagasakti Transexpress Medan.

1.3.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, makarumusan masalahnya adalah :

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Jetindo Nagasakti Transexpress Medan.
2. Bagaimana pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Jetindo Nagasakti Transexpress Medan.

3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Jetindo Nagasakti Transexpress Medan.
4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Jetindo Nagasakti Transexpress Medan.

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Jetindo Nagasakti Transexpress Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Jetindo Nagasakti Transexpress Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Jetindo Nagasakti Transexpress Medan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Jetindo Nagasakti Transexpress Medan.

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun yang menjadi harapan dari hasil penelitian ini nantinya dapat bermanfaat antara lain:

1. Bagi penulis merupakan kesempatan untuk menerapkan teori-teori tentang sumber daya manusia khususnya mengenai gaya kepemimpinan, disiplin, motivasi dan kinerja, kemudian membandingkan dengan prakteknya sehingga dapat menambah wawasan dan pengetahuan.

2. Bagi PT. Jetindo Nagasaki Transexpress Medan sebagai bahan masukan dalam tindakan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai.
3. Bagi akademik sebagai bahan studi kepustakaan dan memperkaya penelitian di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara, khususnya program studi S-1 (Strata-1) Manajemen.
4. Bagi peneliti lain sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya dan informasi bagi pihak yang berkepentingan untuk mengkaji masalah yang sama dimasa mendatang.