

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai itujuan (Robbins, 2002). Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Perusahaan selalu dituntut memiliki kinerja yang baik atau tinggi karena dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan dan bahkan perusahaan bisa mendapatkan keunggulan kompetitif. Noe, Jhon, Barry dan Patrick (2010) memandang kinerja sebagai sentral untuk mendapatkan keunggulan kompetitif. Sebaliknya, bila kinerja menurun dapat merugikan perusahaan. Hal ini membuat semua perusahaan memberi perhatian yang lebih dan mendorong untuk memperoleh hasil yang terbaik. Kinerja (*performance*) merupakan perilaku organisasional yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Kinerja seringkali difikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana

istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerja (Gibson dkk, 2006).

Untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia bukanlah suatu hal yang mudah karena kinerja dapat dianalisa dari berbagai sudut pandang serta dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, antara lain faktor gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi, dan pelatihan yang ada dalam organisasi atau perusahaan (Rivai dalam Masrukhin dan Waridin, 2006 :200).

Dalam organisasi publik, bawahan bekerja selalu tergantung pada pimpinan. Bila pimpinan tidak memiliki kemampuan memimpin, maka tugas-tugas yang sangat kompleks tidak dapat dikerjakan dengan baik. Apabila manajer mampu melaksanakan fungsi-fungsinya dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut dapat mencapai sasarnya. Suatu organisasi membutuhkan suatu kemampuan untuk mempengaruhi karyawannya ke arah tercapainya tujuan (Robbins,2002), Jadi, seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat memberi pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah tujuan organisasi.

PT Bela corporation merupakan perusahaan yang bergerak dibidang Logging (Kayu Bulat), Jasa Konstruksi(Kontraktor), Perdagangan barang, Real estate (Developer), Jasa Pelayaran, Tours & Travel, Jasa Transportasi darat, dan Jasa Perhotelan. Perusahaan tersebut merupakan perusahaan yang berdiri dari Perseroan Terbatas (PT) pada tanggal 01 maret 2006. Penelitian ini memfokuskan pada karyawan PT Bela Corporation yang berlokasi di Maluku Utara Kota Ternate karena disini pusat kegiatan manajerial dilakukan.

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global.

Dorongan seorang karyawan untuk bekerja dipengaruhi oleh adanya kebutuhan yang harus dipenuhi dan tingkat kebutuhan yang berbeda pada setiap karyawan, sehingga dapat terjadi perbedaan motivasi dan disiplin dalam berprestasi. Kondisi karyawan yang ada saat ini pada PT.Bela dikota Ternate di jumpai masih adanya karyawan yang sering datang terlambat, adanya setiap karyawan yang tidak mengikuti briefing pada waktu yang telah ditentukan, adanya karyawan yang bersikap pasif terhadap pekerjaan, adanya karyawan yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya dan masih adanya karyawan yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang sah. Hal ini penulis ketahui karena melakukan pra survei di kantor PT.Bela Di Kota Ternate disana terdapat banyak karyawan yang sering mangkir dari tanggung jawabnya, bahkan ada yang tidak masuk kerja selama dua minggu lebih. Hal tersebut bisa terjadi karena lemahnya sistem yang mengatur tentang hal tersebut karena batas minimal karyawan tidak masuk adalah tiga minggu, sesuai dengan peraturan departemen tenaga kerja no 13 tahun 2010. Hal ini menunjukkan lemahnya sistem yang mengatur tentang kinerja karyawan PT.Bela Kota Ternate. Lemahnya pengawasan juga menjadi faktor utama penyebab kinerja karyawan yang berkurang. Iklim yang berkembang di kantor PT.Bela Kota Ternate sangatlah

pemisif terhadap sikap karyawan yang indisipliner, seperti halnya keluar kantor di saat jam kerja.

Kondisi di atas menimbulkan permasalahan bagi pimpinan untuk memberikan motivasi bagi karyawan guna dapat melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Perlu diketahui mengapa karyawan ada yang sering mangkir dari tanggung jawabnya. Setelah diteliti lebih lanjut ternyata sebagian dari mereka ada yang bekerja sambil untuk memenuhi kebutuhan mereka sehingga tanggung jawab mereka di instanti diabaikan. Dari hal tersebut apakah ada faktor lain. Perlu untuk diketahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja di PT. Bela Kota Ternate.

Selain kepemimpinan tentunya banyak sekali faktor-faktor yang bisa mempengaruhi seorang karyawan dalam kinerjanya di dalam sebuah perusahaan. Dan salah satu faktor yang cukup berkaitan dengan wacana kepemimpinan adalah tingkat motivasi karyawan yang mempunyai pengaruh signifikan dalam kinerja seorang karyawan. Sebab, secara tidak langsung hal tersebut berkaitan langsung dengan individu ataupun pribadi dari karyawan itu sendiri, sehingga tidak mengherankan jika tingkat motivasi memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan bagus atau tidaknya kinerja karyawan tersebut. Hal itu dapat dilihat dari pandangan sederhana bahwa semakin tinggi tingkat motivasi karyawan dalam bekerja maka kinerjanya juga akan baik. Namun sebaliknya jika tingkat motivasi karyawan tersebut rendah maka kinerjanya juga akan buruk.

Menurut Hodgetts dan Kuratko (2004) sebagaimana dikutip dalam Fauzi (2010) kata motivasi berasal dari bahasa latin “*movere*” yang berarti bergerak. Motivasi juga merupakan karakter seseorang yang memiliki kecenderungan seseorang dalam hubungannya dengan keteguhan dan pemusatan perilaku terhadap sasaran. Sedangkan Siagian (1999) mengatakan bahwa dengan motivasi yang tepat karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena menyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara juga.

Salah satu hal yang juga mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin. Disiplin sendiri merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karena tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan organisasi atau perusahaan serta dapat juga menghambat jalannya program organisasi yang dibuat.

Dibutuhkan peningkatan kinerja pegawai agar dapat melaksanakan tugas yang ada sebaik mungkin. Karena itu faktor disiplin kerja mempunyai pengaruh serta peran yang penting terhadap peningkatan kinerja pegawai. Jika dilihat secara riil, faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari para karyawan. Seorang karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk

melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Demikian juga pegawai yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Pada akhirnya pegawai yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik bila dibanding dengan para pegawai yang bermalas-malasan karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pemaparan diatas terlihat bahwa dalam bekerja karyawan tidak terlepas dari hal – hal yang bisa mempengaruhi kinerjanya. Banyak faktor yang bisa mempengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi/instansi. Dari hal-hal yang telah disebutkan diatas tampak bahwa ada beberapa faktor yang bisa mempengaruhi kinerja adalah gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja.

Sesuai pra survey, peneliti menemukan adanya kekurangan menaati tata tertib, ketentuan-ketentuan perusahaan yang memberatkan karyawan, disamping gaya kepemimpinan dan motivasi yang cukup tinggi, ada juga faktor disiplin, Kemudian timbul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan beberapa hal diatas, maka penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan(Partisipatif), Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bela Corporation”**. Hal ini didasarkan betapa pentingnya peranan kepemimpinan dalam menciptakan komunikasi yang harmonis agar dapat mempengaruhi karyawannya, dan memberikan motivasi

kepada karyawannya sehingga ke arah tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan Bela Co yang berbidang pekerjaan lebih dari satu harus mampu untuk mempertimbangkan gaya kepemimpinannya agar karyawan mempunyai motivasi lebih dalam meningkatkan kinerjanya. Hal ini terlihat pada karyawan perusahaan Bela Co yang mempunyai kerja sampingan, dari hal ini berarti ada faktor yang membuat karyawannya begini. Oleh karena itu disini peneliti ingin membuktikan tentang ada atau tidaknya pengaruh antara gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan Bela Co Di Kota Ternate.

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

Manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. 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 permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan (partisipatif) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bela Co Di Kota Ternate ?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bela Co Di Kota Ternate?

3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bela Co Di Kota Ternate?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh variabel gaya kepemimpinan (partisipatif) terhadap kinerja karyawan pada PT. Bela Co Di Kota Ternate.
2. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bela Co Di Kota Ternate.
3. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bela Co Di Kota Ternate.

1.4. Manfaat penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara praktis, diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu bahan masukan dan sumbangan pemikiran yang berarti bagi PT. Bela Co, Kota Ternate dalam meningkatkan kinerja (*performance*) karyawannya dalam bekerja.

2. Secara akademis, diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan salah satu pijakan bagi peneliti selanjutnya untuk melihat bagaimana pengaruh faktor kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bela Co, Kota Ternate.