

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan dan pencapaian tujuan perusahaan. Dalam pencapaian tujuan tersebut, sumber daya dituntut untuk mampu meningkatkan produktivitas kerjanya demi kelangsungan dan peningkatan kinerja, pendapatan, dan keuntungan bagi perusahaan. Dengan gaya kepemimpinan yang optimal dan didukung oleh sistem pengawasan kerja yang obyektif dan menyeluruh serta dengan adanya peran disiplin kerja karyawan yang teratur dan baik dapat mendukung kinerja karyawan yang efektif dan efisien dalam perusahaan.

Kinerja karyawan sangat penting untuk meningkatkan dan memajukan bisnis perusahaan. Perusahaan perlu menempatkan karyawan pada posisi yang tepat agar kerjanya bisa lebih maksimal. Hal yang tidak kalah penting adalah memahami kinerja karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

PT Mahesa Bahari Internasional Medan merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang ekspedisi muatan kapal laut (EMKL). PT Mahesa Bahari Internasional Medan merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang jasa pengiriman antar pulau domestic dan antar negara. Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada beberapa karyawan pada perusahaan ini bahwa terjadinya penurunan kinerja yang terlihat dari tidak tercapainya target perusahaan setiap bulannya . Hal ini diduga disebabkan karyawan belum mempunyai kinerja yang efektif dan efisien dalam perusahaan yang dapat terlihat dari kurangnya ketelitian dalam pelaksanaan pekerjaan sehingga sering hasil pekerjaan mengalami kesalahan dan penyelesaian pekerjaan yang sering tidak tepat waktu.

Tabel I.1.
Target dan Realisasi Perusahaan
Januari s/d Desember 2020

Bulan	Target Penjualan	Realisasi Penjualan	Persentase Pencapaian
Januari	5,500,000,000	4,012,584,000	72.96
Februari	5,500,000,000	3,654,192,000	66.44
Maret	5,500,000,000	4,215,412,000	76.64
April	5,500,000,000	3,904,987,000	71.00
Mei	5,500,000,000	3,864,761,000	70.27
Juni	5,500,000,000	4,006,844,000	72.85
Juli	5,500,000,000	3,983,473,000	72.43
Agustus	5,500,000,000	3,759,066,000	68.35
September	5,500,000,000	3,011,604,000	54.76
Oktober	5,500,000,000	2,074,387,000	37.72
November	5,500,000,000	3,081,311,000	56.02
Desember	5,500,000,000	3,116,439,000	56.66

Sumber : PT Mahesa Bahari Internasional Medan, 2020

Gaya kepemimpinan PT Mahesa Bahari Internasional Medan masih belum dapat mendorong atau memotivasi para karyawan untuk bekerja lebih aktif, efektif, efisien dan maksimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu juga, atasan yang berlaku dan bersikap diskriminasi kepada seluruh karyawan dalam memberikan sanksi maupun tugas. Hal ini memicu karyawan tidak terlalu puas dengan atasan PT Mahesa Bahari Internasional Medan.

Kurang ketatnya pengawasan dari atasan menyebabkan karyawan lalai dan suka menunda pekerjaan. Pengawasan yang saat ini terjadi tidak dilakukan di seluruh divisi hanya difokuskan di divisi keuangan, pemasaran dan bengkel, terkadang pengawasan menghambat karyawan dalam bekerja dan tidak memudahkan karyawan dalam bekerja disebabkan pengawasan yang terlaksana cukup lama.

Disiplin kerja berperan aktif dalam penurunan kinerja karyawan. Dimana karyawan pada perusahaan PT Mahesa Bahari Internasional Medan mempunyai disiplin kerja yang rendah yang terlihat dari tingkat ketidakhadiran karyawan dan keterlambatan karyawan serta banyaknya karyawan cenderung melakukan pelanggaran aturan perusahaan yang berlaku.

Dari permasalahan diatas peneliti merasa perlu melakukan dengan judul : **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Mahesa Bahari Internasional Medan.”**

I.2 Perumusan Masalah

Adapun perumusan masalah yaitu:

1. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Mahesa Bahari Internasional Medan?
2. Bagaimana pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan PT Mahesa Bahari Internasional Medan?
3. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Mahesa Bahari Internasional Medan?
4. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Mahesa Bahari Internasional Medan?

I.3 Penelitian Terdahulu

Tabel I.I.
Penelitian Terdahulu

Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Yuliyanti (2017)	Pengaruh Insentif, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT Pelita Tomangmas Karanganyar	X ₁ =Insentif, X ₂ =Disiplin Kerja Y=Kinerja karyawan	Secara simultan insentif dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial insentif dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Sari (2014)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Patra Komala Di Dumai	X ₁ =Kepemimpinan, X ₂ =Motivasi X ₃ =Disiplin Kerja Y=Kinerja	Secara simultan kepemimpinan, dan disiplin kerja simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan . Secara parsial kepemimpinan, dan disiplin kerja simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
Suherman (2015)	Pengaruh Program Pelatihan, pengawasan dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PTPN X PG. Ngadiredjo	X ₁ =Pelatihan X ₂ =Pengawasan X ₃ =Kemampuan Kerja Y= Kinerja	Secara simultan, program pelatihan pengawasan dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Secara parsial, program pelatihan, pengawasan dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
Sudarmo (2015)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Empat Enam Jaya Abadi Balikpapan	X ₁ =Gaya Kepemimpinan X ₂ =Motivasi X ₃ =Disiplin Y=Kinerja	Secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT Empat Enam Jaya Abadi Balikpapan Secara parsial hanya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan sedang gaya kepemimpinan dan motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan.

I.4. Teori Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012:339-340) manajemen memiliki fungsi untuk memengaruhi para anggota organisasi agar bertanggung jawab dalam pekerjaannya untuk mencapai tujuannya. Berhasil tidaknya seorang manajer memengaruhi para anggota kelompoknya terlihat dari kepatuhan dan ketaatan para pengikutnya atas tanggung jawab pekerjaannya. Manajer melaksanakan tugas kepemimpinan agar para anggota organisasi dapat melaksanakan tugas sesuai fungsinya. Berbagai metode dapat dilakukan untuk memengaruhi orang lain untuk menimbulkan rasa tanggung jawab para anggotanya atas pekerjaannya. Manajer yang berhasil melaksanakan tugas kepemimpinan dapat menumbuhkan semangat kerja para anggotanya yang berakibat pada meningkatnya kinerja. Kepemimpinan merupakan suatu faktor penting untuk menentukan perilaku individu dan kelompok dalam organisasi. Kesalahan dalam menentukan gaya kepemimpinan akan berdampak pada penurunan kinerja, tingginya tingkat absensi dan perputaran.

Menurut Robbins dan Coulter (2013:157), kepemimpinan yang mendukung menghasilkan kinerja pegawai dan tingkat kepuasan yang tinggi ketika bawahan mengerjakan pekerjaan terstruktur.

Menurut Wibowo (2014:79), apabila kepemimpinan adalah tentang akselerasi dan melanjutkan kinerja, maka semua orang secara berkelanjutan mengajukan saran atas bagaimana memelihara dan memperbaiki kualitas, memperbaiki produktivitas, memangkas biaya dan bagaimana melakukan sesuatu lebih baik adalah mendemonstrasikan kepemimpinan. Tanpa kepemimpinan maka manajemen menjadi cacat. Adalah merupakan pekerjaan manajemen untuk mendorong dan mendukung kepemimpinan dari semua orang tidak hanya dari manajer tingkat bawah. Apabila hal tersebut tidak terjadi hasilnya adalah selalu kinerja buruk.

I.5 Teori Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Priansa (2016:96), pengawasan secara umum dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi.

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2016:93), esensi dalam proses pengawasan sumber daya manusia adalah mengukur capaian kinerja personil, baik secara individual maupun kelompok dibandingkan dengan target hasil yang sudah direncanakan serta kesesuaian dengan rancangan analisis pekerjaan.

Menurut Fahmi (2016:96), pengawasan secara umum dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi.

I.6 Teori Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

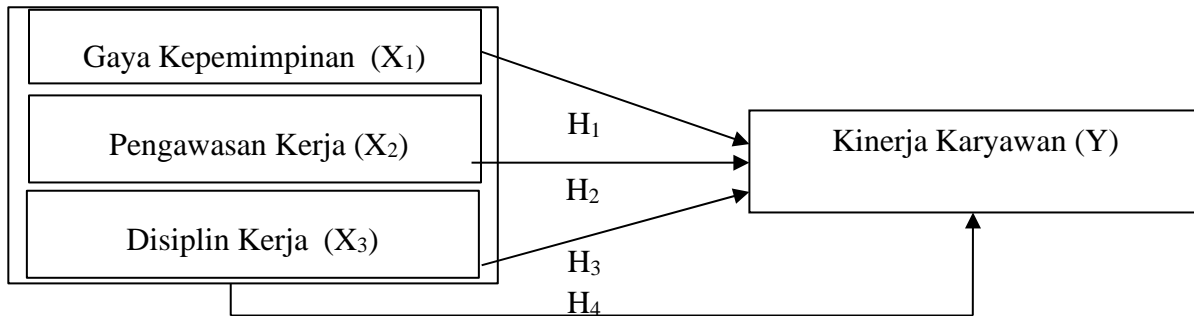
Menurut Syamsul dan Kartika (2012:95), disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, semakin tinggi disiplin kerja seseorang, akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut.

Menurut Sutrisno (2013:177), kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasi dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi. Masalah disiplin para karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberi corak terhadap kinerja organisasi.

Menurut Fahmi (2016:42), bahwa disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para karyawan. Seorang manajer berkewajiban untuk mempertahankan kedisiplinan dalam organisasi yang dipimpinnya.

I.7 Kerangka Konseptual

Kerangka pemikiran yaitu sebagai berikut:



Gambar II.1. Kerangka Konseptual

I.8 Hipotesis

Kerangka konseptual maka hipotesis dari penelitian ini yaitu :

H₁ : Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Mahesa Bahari Internasional Medan

H₂ : Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan PT Mahesa Bahari Internasional Medan

H₃ : Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Mahesa Bahari Internasional Medan

H₄ : Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Mahesa Bahari Internasional Medan