

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup usaha dari perusahaannya dan menginginkan terciptanya kinerja yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Oleh karena itu keberadaan suatu perusahaan yang berbentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia.

Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada perusahaan. Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang telah terlibat dalam kegiatan organisasi atau perusahaan yang dapat memberikan suatu pencapaian target yang telah ditetapkan perusahaan. Target yang telah dicapai karyawan merupakan prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan merupakan performance atau unjuk kerja. Dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau Pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Berdasarkan hal tersebut, maka kinerja karyawan atau Prestasi Kerja merupakan hasil yang dicapai seorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya. Nurjaya (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat

pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Putri (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut. Kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu Kasmir (2016).

Kepemimpinan merupakan suatu usaha dari seorang pemimpin untuk dapat merealisasikan tujuan individu atau tujuan organisasi dikatakan demikian karena kepemimpinan inti dari pada manajemen yang merupakan moto penggerak bagi sumber dan fungsi manajemen serta alat lainnya dengan demikian Peran Kepemimpinan sangat penting dalam usaha mencapai tujuan suatu organisasi sehingga dapat diketahui keberhasilan dan kegagalan yang dialami, sebagian besar sangat ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Kepemimpinan diharapkan dapat mempengaruhi, mendukung, dan memberikan motivasi agar para pengikutnya tersebut mau melaksanakannya secara antusias dalam mencapai tujuan yang diinginkan baik secara individu maupun organisasi Wijono (2018). Bahkan dapat dikatakan mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi mempunyai peranan yang dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlibat dalam kinerja karyawannya. karakteristik kepemimpinan yaitu 1.Dorongan;2. kehendak untuk

memimpin;3.kejujuran dan intergritas;4.kepercayaan diri;5.kecerdasan;
6.pengetahuan mengenai pekerjaan.

Kualitas kerja yang dimaksud adalah di mana Pada saat melakukan proses kegiatan kerja seorang karyawan mampu menunjukkan kualitas SDM yang dimilikinya dengan memberikan kontribusi yang memaksimalkan terhadap perusahaan tempat ia bekerja. Menurut Jaya et.al (2020:238). Kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik. Selain itu, kualitas kerja yang diberikan kepemimpinan kepada seluruh karyawan juga tidak kalah penting dalam usaha peningkatan kinerja karyawan. Variabel lain yang juga memengaruhi adalah kualitas kerja, dimana kualitas kerja dapat memberikan rangsangan kepada karyawan agar lebih bersemangat menjalankan tugas-tugas di perusahaan.

Demikian juga halnya dengan PT.Angkutan Sungai Danau dan Penyeberangan Indonesia Ferry (Persero) Cabang Kupang. salah satu perusahaan yang bergerak di bidang Transportasi Air. PT. Angkutan Sungai Danau dan Penyeberangan Indonesia Ferry (Persero) Cabang Kupang telah hadir dan mulai beroperasi di wilayah Nusa Tenggara Timur pada tanggal 02 mei 1986. PT. Angkutan Sungai Danau dan Penyeberangan Indonesia Ferry (Persero) Cabang Kupang mempunyai fungsi memberika kemudahan kepada masyarakat dalam hal transportasi air yang dimana membantu masyarakat NTT. Perusahan ini secara konsisten melakukan penilaian kinerja karyawan

sesuai standar yang telah ditetapkan. Namun hasil dari penilaian tersebut belum digunakan sebagai dasar untuk meningkatkan kinerja karyawan.

PT. Angkutan Sungai Danau dan Penyeberangan Indonesia Ferry (Persero) Cabang Kupang menerapkan beberapa standar kualitas kerja, kinerja karyawan dan budaya organisasi yang ada, yaitu dengan selalu mengadakan doa pagi bersama seluruh karyawan sebelum memulai pekerjaan, adanya *breafing* yang dilakukan setiap hari senin dan kamis, absesi yang di lakukan padasaat sebelum dan sesudah jam kerja. dan juga jam istirahat yang diberikan selama 1 jam yang berlangsung pada jam 12:00 sampai dengan 13:00. Namun dengan semua aturan yang diterapkan perusahaan masih ada beberapa karyawan yang masih belum menerapkan peraturan tersebut dengan baik dan benar. Masih terdapat karyawan yang sering datang tidak tepat waktu dan terlambat dalam mengikuti breafing serta doa pagi bersama karyawan lainnya. Ada juga yang tidak melaksanakan jam istirahat sesuai dengan aturan yang ada. Hal ini tentunya membuat ketidak sesuaian pada Kinerja karyawan yang diterapkan pada perusahaan tersebut :

Tabel 1.1

**Penilaian Kinerja Karyawan PT. Angkutan Sungai Danau dan
Penyeberangan Indonesia Ferry (Persero) Cabang Kupang**

	Perilaku kerja	Indikator kerja	Bobot	Target %	Realisasi/ Akhir Tahun %	Skor	Skor Akhir
1	Berorientasi pelayanan	%memahami dan menenuhi, kebutuhan masyarakat.	5	80	75	93	4,6
		%Ramah,cekatan, solusi, dan dapat diandalkan.	5	80	70	8,75	4,3
		%Melakukan perbaikan tiada henti.	5	75	63	84	4,2
2	Akuntabel	%Melaksanakan tugas dengan jujur dan bertanggung jawab, cermat, disiplin, dan berintegritas tinggi.	5	75	73	97,3	4,8
		%Menggunakan kekayaan dan bertanggung jawab, efektif, dan efisien.	3	80	70	8,57	2,5
		%Tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan.	4	80	74	9,25	3,7
3	Kompeten	%Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah.	8	85	70	8,23	6,5
		%Membantu orang lain belajar.	4	75	64	8,53	3,4
		%Melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik	5	80	77	9,62	4,8
4	Harmonis	%Menghargai setiap orang apapun latar belakangnya.	4	85	75	8,82	3,5
		%Suka menolong orang lain.	4	85	72	8,47	3,3
		%Membangun lingkungan kerja yang kondusif.	5	80	78	9,75	4,7
5	Loyalitas	%Menjaga nama baik ASN, Pimpinan,instansi, dan Negara	4	85	82	9,64	3,8
		%Menjaga rahasia jabatan dan negara	4	85	83	9,76	3,9
6	Adaptif	%Cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan.	10	100	89	89	8,9
		%Terus berinovasi dan mengembangkan kreatifitas.	5	95	88	9,26	4,6
		% Bertindak proaktif	5	90	86	9,55	4,7
7	Kolaboratif	%Memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi	4	80	79	9,87	3,9
		%Terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah.	4	85	84	9,88	3,9
		%Menggerakkan berbagai tujuan sumber daya untuk tujuan bersama.	3	80	76	95	2,8
			100				86,8

Sumber : PT. Asdp Indonesia Ferry (Persero) Cabang Kupang

Keterangan :

Sangat Baik : 90-100

Baik : 80-90

Cukup Baik : 70-80

Kurang Baik : 60-70

Buruk : < 50

Dari data diatas ada beberapa indikator kerja masih renda dikarenakan indikator penilain seperti ramah, cekatan, solusi dan dapat diandalkan hanya 70% dibandingkan dengan target 80%, indikator penilaian seperti melakukan perbaikan tiada henti yaitu sebesar 63% dibandingkan dengan target 75%, dan indikator kerja seperti membantu orang lain belajar yaitu sebesar 64% dibandingkan dengan target 75%. dari data ini masih ada beberapa indikator kerja yang masih kurang dari target yang ditetapkan sehingga ada penilain indikator masih dibawah target penilaian kinerja karyawan bisa dikatakan kurang baik karena realisasi akhir tahun tidak sesuai dengan target indikator kerja yang tentukan

Berdasarkan data diatas perlu dilakukan Penelitian karena masih adanya kesenjangan atau perbedaan hasil penelitian sebelumnya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Abu Sari, Fakhry Zamzam, Harun Syamsudin (2020) dengan judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan, Komensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cipta prima kontrindo Palembang-sumatera selatan hasil penelitain menunjukkan membuktikan bahawa secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompensasi dan motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, secara simultan

didapatkan hasil bahwa kepemimpinan, kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dari Ella Anastasya Sinambela, Utami Puji Lestari (2022) dengan judul penelitian pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. berkembang era sejahtera makassar Temuan penelitian ini adalah kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kemampuan kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan. Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Kepemimpinan dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkutan Sungai Danau dan Penyeberangan Indonesia Ferry (Persero) Cabang Kupang"**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka perumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh kepemimpinan dan kualitas kerja terhadap kinerja karyawan PT. Angkutan Sungai Danau dan Penyeberangan Indonesia Ferry (Persero) Cabang Kupang.

1.3 Persoalan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka persoalan penelitian dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Angkutan Sungai Danau dan Penyeberangan Indonesia Ferry (Persero) Cabang Kupang ?
2. Apakah kualita kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Angkutan Sungai Danau dan Penyeberangan Indonesia Ferry (Persero) Cabang Kupang ?
3. Apakah kepemimpinan dan kualitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Angkutan Sungai Danau dan Penyeberangan Indoneisa ferry (Persero) Cabang Kupang ?

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk memgetahui pengaruh kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Angkutan Sungai Danau dan Penyeberangan Indonesia Ferry (Persero) Cabang Kupang
2. Untuk mengetahui kualitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Angkutan Sungai Danau dan Penyeberangan Indonesia Ferry (Persero) Cabang Kupang
3. Untuk mengetahui kepemimpinan dan kualitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Angkutan Sungai Danau dan Penyeberangan Indonesia Ferry (Persero) Cabang Kupang.

1.4.2 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Peneliti berharap bahwa hasil dari penelitian ini dapat menjadi kajian dan memberi kontribusi dalam pengembangan ilmu Manajemen khususnya yang berkaitan dengan kepemimpinan, kualitas kerja dan Kinerja Karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi perusahaan PT.Angkutan Sungai Danau dan Penyeberangan Indonesia Ferry (Persero) Cabang Kupang. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wacana yang positif bagi pimpinan untuk meningkatkan kepemimpinan dan meningkatkan Kualitas kerja serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan Memberi dorongan untuk motivasi bagi para karyawan untuk lebih baik dan menjaga atau meningkatkan kinerja yang nantinya berguna bagi perusahaan.

b. Bagi Penulis

Sebagai harapan akan memperluas wawasan dan menambah ilmu pengetahuan, pengalaman dan penambahan terhadap suatu fakta atau informasi yang terjadi.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian dengan topik yang sama.