

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun skala kecil. Pada organisasi berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan usaha, peran sumber daya manusia menjadi sangat penting, suatu instansi didirikan karena memiliki tujuan yang ingin dicapai. Sedangkan untuk mencapai tujuan perusahaan membutuhkan sikap atau perilaku orang-orang yang bertanggung jawab dan memiliki kemampuan kinerja yang baik.

Sumber daya yang di maksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreatifitas dan usahanya pada perusahaan. Faktor yang mempengaruhi untuk mencapai hasil kerja yang baik dari karyawan adalah kemampuan pemimpin yang bersikap mendukung dan mewujudkan simpati pada karyawan atau bawahannya sehingga bisa mencapai kinerja yang baik agar supaya tujuan perusahaan dapat dicapai.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. (Enny, 2019):114) kinerja adalah keterampilan yang sulit dan sangat penting dari seorang. Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kegiatan yang

menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawabnya dan memiliki keterampilan yang sulit dan sangat penting. Menurut Enny (2019:115-116) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja sebagai berikut: Kemampuan dan keahlian, Pengetahuan, Desain kerja, Kepribadian, Motivasi kerja Kepemimpinan, Budaya organisasi, lingkungan kerja dan loyalitas. 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. Menurut Jamaludin & Azizi (2021), kinerja karyawan didefinisikan sebagai kualitas dan kuantitas hasil kerja yang telah dicapai seorang karyawan selama menjalankan tanggung jawab atau tugas yang diberikan kepadanya.

Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain, kelompok dan bawahan, kemampuan untuk mengarahkan tingkah laku orang lain, mempunyai kemampuan ataupun keahlian khusus didalam bidang yang diharapkan oleh kelompoknya guna mencapai tujuan dan sasaran. Setiap tindakan penghasilan atau gaji, manusia mempunyai suatu tujuan atau motivasi baik itu disadari maupun tidak disadari yang dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan yang bersangkutan. Menurut (Rahmat Muhtar, 2019) Kepemimpinan dapat diartikan sebagai ketrampilan seseorang dalam mengatur, mengarahkan, membimbing, mempengaruhi dan memotivasi orang dalam suatu kelompok yang dipimpin untuk mencapai suatu tujuann tertentu. Kepemimpinan adalah salah satu

kemampuan seseorang yang sangat menarik untuk di perbincangkan yang sering kali menampilkan opini dan pembicaraan yang membahas seputar kepemimpinan. Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting bagi pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi merupakan motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk beluk yang berkaitan dengan kepemimpinan.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan (Ferdinatus 2020) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang harus dibangun dengan kepribadian atau karakter yang baik, karena dorongan motivasi kerja yang didasarkan dengan adanya prinsip serta alasan yang salah akan mengakibatkan suatu kerugian secara pribadi maupun orang. Menurut Djamarah (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya rasa dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Perubahan energi dalam diri seseorang itu berbentuk suatu aktivitas nyata berupa kegiatan fisik. Demikian pula setiap pekerjaan atau kegiatan karyawan mempunyai suatu motivasi misalnya mengharapkan kepuasan pribadi dari hasil karyanya, peningkatan status, penghargaan dari karyawan karyawan sejawat, dari atasannya dan lain-lain.

PT. Sanwa Antar Nusa merupakan perusahaan Multi Nasional bergerak di bidang jasa transportasi angkutan laut / Forwarding dengan rute spesialis Surabaya - Kupang - Surabaya dan lain daerah.. PT Sanwa Antar Nusa di dirikan di kota

kupang sejak 15 januari 2008. PT Sanwa Antar Nusa mengutamakan kelancaran pengiriman dan penerimaan barang dengan jadwal keberangkatan 3-4 kali seminggu yang didukung oleh perusahaan pelayanan nasional. Seiring dengan perkembangan bisnis di wilayah timur, PT Sanwa Antar Nusa melayani rute jakarta-kupang mempergunakan container. PT Sanwa Antar Nusa menerapkan beberapa budaya organisasi yaitu adanya breafing yang dilakukan setiap pagi lalu berdoa dan melakukan absen namun dengan demikian masih banyak sekali karyawan yang masih belum melakukan aturan atau kebiasaan tersebut dengan berbagai alasan. Hal ini tentunya membuat kinerja karyawan di perusahaan menurun.

Berikut ini data tingkat absensi pegawai pada PT Sanwa Antar Nusa Sebagai Berikut :

Tabel 1.1
Data Absensi Karyawan Periode Januari-Desember 2023

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja Seluruh Karyawan	Absen			Jumlah Hari Kerja Yang Hilang	Jumlah Hari Kerja Yang Nyata
				S	I	A		
Januari	42	31	26	5	3	2	5	31
Februari	42	28	23	7	4	3	5	28
Maret	42	31	22	6	3	0	9	31
April	42	30	23	5	7	2	7	30
Mei	42	31	25	4	6	1	6	31
Juni	42	30	24	3	2	2	6	30
Juli	42	31	25	4	8	4	6	31
Agustus	42	31	26	7	3	0	5	31
September	42	30	25	5	3	2	5	30
Oktober	42	31	26	5	10	3	5	31
November	42	30	26	9	4	1	4	30
Desember	42	31	24	4	0	1	7	31

Sumber: PT Sanwa Antar Nusa

Ketidak hadiran atau keterlambatan karyawan dalam bekerja dapat menyebabkan kinerja menurun. Hal ini dapat dijelaskan, bahwa jika karyawan tidak hadir atau terlambat dalam bekerja maka tugas yang dibebankan kepadanya akan terbengkalai atau tidak selesai sesuai yang diharapkan. Hal ini akan menimbulkan ketidak efektifan dan ketidak efisienan seseorang dalam bekerja dan lebih jauh lagi dapat menurunkan kinerja. Dalam angka panjang hal ini dapat berdampak pada kinerja perusahaan.

Berdasarkan Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dwi Wahyu Wijayanti 2012 : dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Daya Anugerah Semesta Semarang”. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Daya Anugerah Semesta Semarang, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Daya Anugerah Semesta.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Daya Anugerah Semesta.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh RAHMATULLAH 2013. Dengan judul : ”Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BTPN cabang sungguminasa” dengan hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa

kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT BTPN cabang sungguminasa dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. BTPN cabang sungguminasa.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas maka penulis hendak untuk melakukan penelitian ini yaitu adalah **”PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN pada PT Sanwa Antar Nusa”**

1.2 MASALAH PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang yang diatas maka, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Analisis Pengaruh kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja karyawan pada PT Sanwa Antar Nusa.

1.3 PERSOALAN PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang dan masalah penelitian yang di paparkan, maka adapun persoalan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sanwa Antar Nusa ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sanwa Antar Nusa ?

1.4 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1.4.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan persoalan penelitian diatas maka yang menjadi tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sanwa Antar Nusa
2. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sanwa Antar Nusa?

1.4.2 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas maka yang menjadi manfaat dalam penelitian ini adalah:

1. Manfaat Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu memperluas wawasan dan menambah ilmu pengetahuan dan juga sebagai bahan referensi untuk peneliti selanjutnya mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sanwa Antar Nusa sehingga bermanfaat bagi peneliti selanjutnya.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi perusahaan PT Sanwa Antar Nusa hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan hal positif bagi pimpinan untuk meningkatkan kepemimpinan dan meningkatkan motivasi kerja pada karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan memberi dorongan untuk motivasi karyawan agar meningkatkan kinerja karyawan pada PT Sanwa Antar Nusa.

- b. Bagi penulis sebagai pedoman agar dapat memperluas wawasan dan menambah ilmu pengetahuan, pengalaman dan menambahkan suatu fakta atau informasi yang terjadi
- c. Bagi peneliti selanjutnya
Sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian dengan topik yang sama.