

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Jasa Transportasi seperti bus sekarang memiliki peranan penting dalam pembangunan perekonomian. Terlebih Pemerintah yang sedang gencar-gencarnya membangun infrastruktur khususnya Tol, yang membuat perjalanan darat semakin cepat dan efisien waktu. Untuk itu menuju keberlanjutan Transportasi Bus memerlukan penanganan serius. Terlebih harga tiket pesawat yang tinggi banyak Konsumen memilih moda transportasi darat seperti bus. Dengan harga terjangkau dan pelayanan serta fasilitas yang memadai Perusahaan otobus berlomba – lomba menggaet konsumennya.

Pada era globalisasi seperti ini, setiap Perusahaan Otobus bersaing sangat ketat untuk mencapai segala tujuannya. Persaingan Dunia Transportasi Bus yang semakin meningkat menuntut Perusahaan-perusahaan untuk lebih mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus memiliki keunggulan kompetitif agar dapat memenangkan persaingan – persaingan yang akan dihadapi.

Keunggulan-keunggulan kompetitif dapat diperoleh oleh perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang baik sebagai penggerak utama aset-aset perusahaan lainnya. Seperti modal, teknologi, dan strategi. Dengan keunggulan kompetitif tersebut, perusahaan memiliki nilai lebih dibandingkan dengan perusahaan lainnya dan dapat meningkatkan profesionalisme kerja, kualitas pelayanan atau produk yang dihasilkan perusahaan sehingga dapat meningkatkan kepuasan konsumen. (Kurniawati, 2017)

Salah satu pengelolaan penting dalam dunia Transportasi selain pemasaran adalah pengelolaan terhadap sumber daya manusia. Hal ini disebabkan sumber daya manusia merupakan tulang punggung dalam menjalankan roda kegiatan operasional suatu perusahaan. Untuk itu, penyediaan sumber daya manusia sebagai motor penggerak operasional haruslah disiapkan sedini mungkin.

Maka dari itu, untuk meningkatkan kualitas perusahaan harus meningkatkan kinerja setiap karyawannya. Banyak factor yang dapat mempengaruhi kinerja, antara lain Motivasi, Kepemimpinan, Lingkungan kerja, Disiplin kerja, Pelatihan, Kompensasi, Kepuasan kerja, dan masih banyak yang lain. Semua factor tersebut berpengaruh, tergantung pada fakta yang terjadi sebenarnya, ada yang dominan dan ada pula yang tidak (Wahyudin dalam Pangarso 2016: 147). Dalam penelitian, faktor gaya Kepemimpinan dan Disiplin kerja menjadi focus factor utama yang dapat mempengaruhi kinerja.

Kinerja merupakan landasan bagi pencapaian tujuan suatu organisasi. Keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerjanya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang bersangkutan dalam bekerja selama berada pada organisasi tersebut. Lebih lanjut, peranan sumber daya manusia terhadap kinerja sangatlah penting, keputusan-keputusan sumber daya manusia harus dapat meningkatkan efisiensi bahkan mampu memberikan peningkatan hasil organisasi serta berdampak pula pada peningkatan kepuasan masyarakat (Logahan dalam Pangarso,2016:146).

Kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Perilaku pemimpin memiliki dampak signifikan terhadap sikap, perilaku dan kinerja karyawan. Efektivitas pemimpin dipengaruhi karakteristik bawahannya dan terkait dengan proses

komunikasi yang terjadi antara pemimpin dan bawahan. Pimpinan dikatakan tidak berhasil apabila tidak dapat menggerakkan dan memuaskan pada suatu pekerjaan dan lingkungan tertentu. Tugas pimpinan adalah mendorong bawahan supaya memiliki kompetensi dan kesempatan berkembang dalam mengantisipasi setiap tantangan dan peluang dalam bekerja.

SDM akan nampak keberhasilan jika karyawan dapat menghargai waktu dan mematuhi aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Kedisiplinan juga dapat meningkatkan kinerja karyawan karena itu dari pihak perusahaan banyak mengeluarkan peraturan/pedoman yang harus dilakukan oleh setiap karyawan dalam rangka menjaga agar karyawan tetap berada dalam koridor aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan secara umum serta sasaran-sasaran khusus yang telah ditetapkan. Disiplin adalah setiap perseorangan atau kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah (Heidjrachman dan Husnan dalam Patricia & Silvy, 2014: 16).

Kualitas sumber daya manusia akan terpenuhi apabila kepuasan kerja sebagai unsur yang dipengaruhi terhadap kinerja dapat tercipta dengan sempurna. Membahas kepuasan kerja tidak akan terlepas dengan adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya. Situasi kerja yang menyenangkan dapat terbentuk apabila sifat dan jenis pekerjaan yang harus dilakukan sesuai dengan kebutuhan dan nilai yang dimiliki oleh karyawan. Dengan demikian, karyawan yang puas lebih menyukai situasi daripada karyawan yang tidak puas, yang tidak menyukai situasi kerjanya. (Kurniawati,2017)

Pada pembahasan ini mengangkat permasalahan yang terjadi pada PT Rosalia Indah Surabaya. Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh gaya kepemimpinan dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening di PT Rosalia Indah Surabaya

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan maka peneliti mengambil rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja di PT Rosalia Indah Surabaya?
2. Apakah Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja di PT Rosalia Indah Surabaya?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT Rosalia Indah Surabaya?
4. Apakah Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan di PT Rosalia Indah Surabaya?
5. Apakah Kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Rosalia Indah Surabaya?
6. Apakah Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *Intervening* di PT Rosalia Indah Surabaya?
7. Apakah Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *Intervening* di PT Rosalia Indah Surabaya?

1.3 Tujuan Masalah

Bedasarkan rumusan masalah yang ada maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk Mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja di PT Rosalia Indah Surabaya.
2. Untuk mengetahui apakah Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja di PT Rosalia Indah Surabaya.
3. Untuk mengetahui apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Rosalia Indah Surabaya.
4. Untuk mengetahui apakah Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Rosalia Indah.
5. Untuk mengetahui apakah Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Rosalia Indah Surabaya
6. Untuk Mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *Intervening* di PT Rosalia Indah Surabaya.
7. Untuk mengetahui apakah Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* di PT Rosalia Indah.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Aspek Akademis

Secara akademis diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat diantaranya :

- a. Bagi peneliti dapat menambah wawasan dengan mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh secara teori di lapangan.

b. Bagi peneliti lain dapat dijadikan sebagai acuan terhadap pengembangan ataupun pembuatan dalam penelitian yang sama

2. Aspek Pengembangan ilmu pengetahuan.

Dari sisi aspek pengembangan ilmu pengetahuan diharapkan dapat memberikan suatu karya peneliti baru yang dapat mendukung dalam Penelitian

3. Aspek Praktis

a. Bagi Penulis

Dapat menambah pemahaman mengenai hal-hal yang berhubungan dengan teori Gaya Kepemimpinan, disiplin kerja, Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, serta faktor-faktor yang mempengaruhinya dan penerapannya di lapangan.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat digunakan oleh pihak manajemen untuk melihat bagaimana penilaian pegawai terhadap gaya kepemimpinan dan disiplin kerja yang dimiliki oleh PT Rosalia Indah Surabaya. Dan juga penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk melihat seberapa besar kepuasan kerja dan kinerja karyawan di PT Rosalia Indah Surabaya.