

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Perusahaan global pada saat ini dituntut untuk bersaing dengan kompetitif agar dapat bertahan di dunia global. Untuk bertahan tentunya perusahaan memerlukan pengembangan dengan organisasi terstruktur serta manusia dengan keahlian yang dimiliki. Namun dalam upaya pengembangan tenaga manusia memiliki hambatan yang tidak mudah, karena akan bergantung kepada kualitas manajemen sumber daya manusia. Jika perusahaan ingin berjalan efektif maka sumber daya manusianya juga harus efektif, keduanya tidak dapat dipisahkan dan akan menjadi penentu dalam kesuksesan perusahaan. Salah satu kunci sukses sebuah perusahaan bisa dapat bersaing dalam pasar global diantaranya adalah mampu untuk memenuhi dan melampaui standar umum yang berlaku, maka, sangatlah penting bagi organisasi perusahaan dalam memperoleh jaminan kualitas yang menandakan perusahaan sesuai dengan satandar yang bagus (Sukirno, 2018: 3).

Perusahaan global mempunyai visi dan misi yang menjadi tujuan untuk memaksimalkan bidang usaha yang digelutinya, sehingga perusahaan mempunyai beberapa strategi atau cara untuk mencapai tujuan tersebut, baik dengan memaksimalkan kinerja karyawan hingga menambah mesin produksi. Seperti pada era globalisasi ekonomi saat ini, produksi dan penjualan menunjukkan tingkat persaingan yang semakin tinggi. Kaitannya dengan hal tersebut, manajemen dituntut mengurangi biaya produksi, meningkatkan produktifitas karyawan, serta melakukan tindakan efisiensi dengan biaya rendah.

Jika jumlah sumber daya manusia dalam perusahaan tidak efisien dan efektif, manajemen SDM perlu melakukan pengaturan. Tujuannya yaitu agar karyawan bekerja pada jabatan dan pekerjaan yang sesuai kemampuannya (Setiadi, 2019:51).

Perusahaan yang mempunyai tenaga kerja yang baik maka akan berdampak kepada kinerja perusahaan itu sendiri. Maka manajemen sumber daya manusia harus menjadi pertimbangan penting agar pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga pekerja bisa berjalan dengan baik, MSDM (manajemen sumber daya manusia) ini dasarnya memiliki pemikiran dan melihat dari sisi manusia, bukanlah alat seperti mesin dan sejenisnya. Maka kajian tentang MSDM atau Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu yang lintas sektor (psikologi, sosiologi dan lain-lain). Penataan MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) merupakan penerapan dari sistem penataan karyawan, hubungan ketenagakerjaan dan pengembangan karyawan, serta dalam mengambil sebuah keputusan tentang MSDM dipengaruhi secara langsung oleh sumber daya manusia yang ada dalam sebuah perusahaan (Bintoro. 2017: 15).

Sektor bisnis ataupun perusahaan memiliki suatu tujuan yang ingin dicapai. Tujuan berusaha ialah menambah kekayaan atau profit perusahaan bagi pemegang saham. Bidang usaha yang sudah *go public* dapat dilihat dengan cara nilai saham di pasar modal maka pengertian *go public* adalah nilainya terealisasi jika perusahaan akan dijual total aktiva dan prospek usaha yang berjalan, risiko usaha, lingkungan usaha dan lain-lain. Tujuan tersebut tidak akan tercapai apabila perusahaan tidak memiliki tenaga kerja manusia yang mumpuni. Salah satu hal terpenting dalam pengembangan bidang usaha adalah sumber daya manusia yang baik dan terlatih, tenaga manusia yang dapat bekerja sama dalam team, dan mempunyia motivasi yang tinggi dalam mengembangkan perusahaan tempat dia

bekerja. Maka dalam mengembangkan sumber daya manusia diperlukan suasana kerja yang nyaman dan perasaan adil dalam setiap pembagian tugas kerja yang diterapkan.

Menurut Devy (2019: 1) Kepemimpinan merupakan kunci keberhasilan suatu kegiatan. Harus diketahui bahwa kepemimpinan dalam organisasi mempunyai beberapa teori atau konsep dasar yang dikemukakan oleh para ahli, termasuk teori perilaku, teori atributif, teori pembawaan, transaksional, situasional, dan *goal path theory*. Untuk mengetahui salah satu karakteristik seorang pemimpin harus dipahami dari tiga unsur yaitu pemimpin itu sendiri, anggota, dan situasi. Maka dengan begitu seorang dengan pemahaman yang lebih akan situasi tertentu menggambarkan seorang pemimpin yang baik, dalam pandangan tradisional maka seorang pemimpin harus memiliki kecerdasan yang cukup, dasar ilmu yang kuat, bertanggung jawab, partisipasi sosial yang baik, status sosial-ekonomi, dan bisa diandalkan.

Organisasi perusahaan tentunya terdapat seorang pemimpin, posisi pemimpin tersebut biasanya disebut dengan sebutan direktur perusahaan. Namun terkadang pengertian dari kepemimpinan terkadang juga disalah artikan oleh sebagian orang, jiwa kepemimpinan dibatasi kepada orang-orang yang memiliki kedudukan tertentu. Padahal karakteristik kepemimpinan bisa dimiliki oleh siapapun. Karakteristik ini penting peranannya dalam kehidupan organisasi. Kehidupan organisasi yang dimaksud bukan hanya organisasi agama, partai politik, dan organisasi non-profit lainnya, tetapi juga termasuk organisasi bisnis atau perusahaan dalam konteks tersebut, kepemimpinan merupakan proses aktivitas yang dilakukan oleh seseorang dalam memengaruhi orang lain dalam kelompoknya untuk bekerjasama mencapai tujuan (Ulum. 2016: 4).

Seorang manajer belum tentu bisa dikatakan sebagai seorang pemimpin. Padahal dalam melakukan tugasnya seorang manajer harus bisa menggerakkan banyak orang untuk mencapai tujuan perusahaan. Seorang pimpinan tertinggi harus memiliki kemampuan khusus yang menyangkut hubungannya antar SDM dan komunikasi. Manajer juga harus mempunyai visi yang jelas untuk kemajuan perusahaan atau paling tidak untuk kemajuan kelompoknya (departemennya) dan mampu memberikan inspirasi akan keberhasilan yang diinginkannya. Pelatihan kepemimpinan yang berhasil dapat membantu seorang manajer dalam memotivasi dan menggerakkan bawahan atau pengikutnya supaya mereka melakukan pekerjaan seperti yang dia inginkan, dan inilah esensi dari kepemimpinan.

Demikian juga yang dapat terjadi pada setiap karyawan atau anggota-anggota suatu organisasi, anggota atau karyawan dapat dikatakan efektif apabila memiliki kemampuan serta kemahiran memimpin. Dalam beberapa hal, mereka harus memimpin di depan anggota yang lain. Siapa yang berhasil memimpin, kepada merekalah amanah yang besar pada diri pemimpin akan diberikan. Tanggung jawab yang lebih itu tentunya juga melekat kewenangan yang lebih besar pula, dan ini juga akan menentukan jenjang kepangkatan seseorang akan meningkat. Untuk itu, seseorang pemimpin dalam perusahaan ataupun organisasi apapun harus memenuhi kriteria sebagai orang yang efektif

Manajemen SDM yang dimiliki oleh perusahaan harus melalui beberapa proses pendidikan dan juga merupakan upaya untuk meningkatkan kompetensi karyawan untuk melaksanakan tugas dan fungsinya secara profesional dan mandiri. Perusahaan yang ingin berkembang dituntut untuk memiliki manajemen pendidikan dan pelatihan kepegawaian, harus tersusun dengan rapi dan target yang jelas sehingga kinerja karyawan semakin baik. Dalam setiap pengembangan dan pembinaan pegawai pada umumnya, seharusnya berpedoman pada system

pembinaan dan pengembangan yang ada. Yang didasarkan pada prestasi dan system karier pegawai. Meskipun demikian, dari berbagai usaha yang dilakukan menunjukkan bahwa dalam pengembangan karyawan belum sepenuhnya berjalan dengan optimal, kegiatan ini bisa dilihat menurut kenyataan bahwa, tingkat pendidikan formal karyawan pada dasarnya telah cukup memadai, namun dalam penempatannya belum sepenuhnya berdasarkan dengan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai

Pola dan warna budaya kerja mempengaruhi lingkungan kerja yang berbeda, sehingga membentuk mekanisme budaya yang terbentuk entah besar atau kecil, budaya yang besar atau tebal akan ada kesepakatan pada setiap anggota menguatkan dan mempertahankan apa yang dianggap benar dari segala aspek sehingga terjadi integrasi internal, loyalitas, serta komitmen perusahaan, komitmen ini diwarisi kepada generasi berikutnya atau karyawan yang baru akan menerima warisan budaya kerja dengan cara sosialisasi, hal tersebut dilakukan Ketika perusahaan menerima karyawan baru, dan karyawan baru dapat menyesuaikan dengan budaya kerja yang sudah ada sebelumnya, prinsip-prinsip yang utaman dibangun dalam perusahaan, prinsip ini harus diwariskan kepada pegawai baru ketika ada perekrutan karyawan baru, menjadikannya sebuah aturan yang baku sehingga bias dicontoh oleh generasi berikutnya dan mempertahankan keberhasilan yang telah dibangun sejak lama oleh perusahaan (Rachman. 2017: 89).

Terdapat indikator lain yang mempengaruhi kinerja seseorang, pengaruh tersebut adalah motivasi untuk bekerja dengan saepenuh hati, motivasi didorong oleh kemauan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan tanpa ada paksaan dari luar, karyawan yang memiliki motivasi yang baik cenderung melakukan pekerjaannya dengan maksimal dan tepat waktu. Motivasi kerja menjadi dukungan

karyawan dalam menjalankan tugasnya. Maka dari pada itu, kerja serta motivasi adalah hal yang penting bagi pimpinan perusahaan, pemimpin yang baik juga akan menyadari bahwa dirinya sukses karena karyawan yang baik.

Motivasi kerja juga harus diberikan oleh seorang pimpinan, baik kepada individu maupun group kerja. Group kerja secara mandiri otonomi umumnya memiliki pemimpin atau leader group dalam kelompok kerja atau group yang terdiri dari beberapa tenaga kerja dengan pekerjaan yang melekat dan tugasnya pada kelompok adalah meliputi tugas penyedia atau manajer. Setiap kelompok kerja umumnya terdiri dari empat sampai sepuluh orang yang memiliki tugas luas dan terus menerus saling melatih satu dengan yang lain untuk menyelesaikan target pekerjaan secara Bersama. Setiap regu atau kelompok diberi arah, tujuan, dan sasaran yang jelas agar dapat mencapai produktivitas yang maksimal untuk perusahaan atau organisasi. Setiap regu atau kelompok dimotivasi untuk mencapai tujuan dan sasaran secara kelompok oleh karena itu pengambilan keputusan adalah hasil musyawarah atau diskusi kelompok. Setiap kelompok dipilih ketua dan wakil ketua serta penekanannya adalah semua anggota berkontribusi mensukseskan produktivitas kelompok secara maksimal. Pengawasan penting dilakukan untuk menjamin bahwa semua anggota kelompok berperan untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditargetkan dalam kelompok (Riniwati. 2016: 130).

Harus kita pahami bahwa seorang karyawan bekerja karena ada beberapa motif tertentu yaitu karena ingin memenuhi kebutuhan hidup, memperoleh laba, kekuasaan ekonomi, mendapatkan penghargaan, dan berbuat sosial. Memenuhi kebutuhan hidup merupakan tindakan karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidup yang kompleks. Untuk menjaga kelangsungan hidupnya. Motif memperoleh laba berkaitan dengan alasan seseorang melakukan

tindakan ekonomi yang bersifat produkti, seseorang berusaha untuk mendapatkan laba sebesar-besarnya. Motif memperoleh kekuasaan berkaitan dengan tindakan seseorang dalam mencapai kemakmurannya. Motif mendapatkan penghargaan berkaitan dengan keinginan seseorang melakukan tindakan agar memperoleh penghargaan dari orang lain. Dan motif berbuat social berkaitan dengan seseorang melakukan tindakan ekonomi karena ingin menolong orang lain (Feryanto. 2019: 8)

Sesuai dengan uraian diatas, maka objek penelitian ini adalah PT. Delta Raya Logistik Sidoarjo yang dikenal sebagai PT. DRL didirikan pada tahun 2020 di Sidoarjo – Jawa Timur. Perusahaan ini bergerak dibidang jasa pengiriman antar kota dan antar provinsi. Berawal dari usaha kontruksi perusahaan ini terus bergerak melebarkan sayap dibidang pengiriman logistic. Sangat bagus untuk dijadikan sebuah penelitian karena ketatnya persaingan bisnis dibidang logistik perusahaan ini masih bisa survive atau bertahan di usaha dibidang logistik pengiriman barang antar kota dan antar provinsi di Indonesia. Bahkan pendirian perusahaan ini masih dalam tantangan penurunan ekonomi global di tengah virus corona yang tak kunjung usai.

Karena perusahaan ini tergolong masih baru, maka karyawan yang ada masih berjumlah 22 orang terhitung mulai Devisi Pelayanan dan Marketing, Devisi Keuangan dan Administrasi, Devisi Legal dan Personalia, dan 19 orang supir di bawah divisi legal dan personalia. Selain itu apat kita lihat juga persentasi dalam absensi karyawan yang masuk di PT. Delta Raya Logistik mulai pertengahan januari hingga maret 2021. Terdapat pegawai ijin tidak kerja tanpa keterangan dan ijin sakit. Pada bulan pebruari terdapat lebih dari 10% jumlah pegawai atau tenaga manusia yang ijin dan tidak masuk tanpa keterangan. Belum lagi karyawan yang telat masuk kerja dalam tiga bulan terakhir.

Tabel 1.1 Tahun 2021 absen pegawai PT. Delta Raya Logistik Sidoarjo.

<i>Bulan</i>	<i>Karyawan Masuk</i>	<i>Karyawan Absen</i>	<i>Jumlah Karyawan</i>	<i>Persentase</i>
<i>Januari</i>	20 Orang	2 Orang	22 Orang	9 %
<i>Pebruari</i>	18 Orang	4 Orang	22 Orang	18 %
<i>Maret</i>	21 Orang	1 Orang	22 Orang	4,5 %

Sumber : PT. Delta Raya Logistik Tahun 2021

Sesuai dengan uraian di atas dengan berbagai masalah, maka peneliti mengadakan penelitian yang bertujuan kepada pengetahuan tentang pengaruh seorang pemimpin serta motivasinya dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Delta Raya Logistik Sidoarjo. Kepemimpinan dan motivasi kerja dalam survei ini terdapat beberapa variabel yaitu independen, sedangkan variable dependen adalah kinerja karyawan. tujuan diadakannya survei ini adalah diperolehnya konsep ilmiah yang bisa dijadikan acuan akademis. Dalam penelitian ini pula akan dibahas bagaimana teori-teori dapat menjelaskan fakta dilapangan agar peneliti dapat dimudahkan sebagai instrumen penelitian ilmiah. Maka semua yang berkaitan dengan Langkah-langkah penelitian menjadi tolak ukur keberhasilan dalam sebuah penelitian.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah yang diambil ialah :

1. Apakah kepemimpinan mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan pada PT. Delta Raya Logistik?
2. Apakah motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Delta Raya Logistik?
3. Apakah kepemimpinan dan motivasi secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Delta Raya Logistik?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Delta Raya Logistik.
2. Mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Delta Raya Logistik.
3. Mengetahui apakah kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Delta Raya Logistik.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

Terdapat tiga aspek manfaat dalam penelitian ini yang dapat diambil, sebagai peneliti maka seharusnya dilihat manfaat dari aspek sebagai berikut :

1. Aspek Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan bacaan oleh mahasiswa dan dosen di STIE Mahardika maupun diluar kampus. Secara akademis

penelitian ini akan menjadi khazanah ilmu pengetahuan yang dimiliki oleh mahasiswa maupun dosen yang konsisten pada ilmu ekonomi khususnya dengan pembahasan tentang kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di sebuah perusahaan.

## 2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini bermaksud untuk menemukan konsep tentang pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Delta Raya Logistik Sidoarjo serta digunakan untuk penelitian yang dilakukan berikutnya.

## 3. Aspek Praktis

Bagi PT Delta Raya Logistik diharapkan dapat memberikan konsep yang baik tentang manajemen perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan konsep ini maka struktur organisasi perusahaan mulai dari manajer hingga karyawan paling bawah bisa bekerja dengan nyaman dan apa yang menjadi target perusahaan akan tercapai.

