

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya merupakan pengertian dari sumber daya manusia makro secara umum terdiri dari dua yaitu SDM makro yaitu jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah dan SDM mikro dalam arti sempit yaitu individu yang bekerja pada sebuah institusi atau perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain Fungsi sumber daya manusia tidak dapat tergantikan oleh yang lain karena sumber daya manusia salah satu peranan penting perusahaan untuk mengembangkan perusahaan dalam mencapai sasaran dan tujuannya.

Pencapaian tujuan suatu perusahaan diperlukan adanya sumber daya manusia agar tujuan tersebut tercapai. Perusahaan yang berkembang dan berkualitas biasanya tidak hanya memberikan pekerjaan kepada karyawan tetapi juga akan memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga perusahaan akan menerima umpan balik dari karyawan. Untuk mencapai tujuan perusahaan kemudian produktivitas karyawan akan dilihat dan dinilai sangat baik oleh perusahaan. Meskipun perlengkapan kerja seperti sarana dan prasarana yang dibutuhkan oleh karyawan terpenuhi oleh perusahaan, namun tanpa dibantu oleh sumber daya manusia yang meyakinkan maka tujuan perusahaan tidak akan terlaksana dengan baik.

Bisnis di bidang logistic saat ini dipandang sebagai salah satu bisnis yang memiliki tingkat pertumbuhan tinggi. Hal ini dikarenakan adanya pertumbuhan kebutuhan masyarakat dan kemajuan teknologi, sehingga masyarakat berlokasi di mana saja dapat menjangkau kebutuhannya dengan peranan dari logistik. Pertumbuhan bisnis logistik ini juga dipengaruhi adanya perbaikan tingkat ekonomi sehingga daya beli masyarakat juga semakin meningkat. Di Indonesia, logistic memegang peranan yang penting karena

Indonesia memiliki wilayah yang luas dan terpisah oleh lautan. Logistik sangat dibutuhkan sebagai sistem distribusi yang handal. Salah satu perusahaan logistik di Indonesia yang sudah cukup lama berdiri yaitu PT. Gotrans Logistics International. PT. Gotrans Logistics International didirikan sebagai kolaborasi dari tiga perusahaan yaitu logistik, transportasi dan pergudangan. Dibawah ini terdapat kinerja karyawan jika dilihat dari produk reject dari pelanggan PT. Gotrans Logistics International Cabang Jakarta Raya II dari tahun 2021–2023

Tabel 1.1
Kinerja Karyawan PT. Go Trans Logistics International Periode Tahun
2021-2023

No.	Indikator	Target	Tahun		
			2021	2022	2023
1.	Kualitas Kerja	100%	87%	89%	88%
2.	Bertanggung Jawab	100%	88%	90%	89%
3.	Disiplin Kerja	100%	86%	90%	86%
4.	Produktivitas Kerja	100%	84%	88%	87%
Rata-rata		100%	86%	89%	87%

Sumber: Data PT. Go Trans Logistics International



Sumber: Data PT. Go Trans Logistics International

Gambar 1. 1

Penilaian kinerja PT. Go Trans Logistics International Periode Tahun 2021-2023

Melalui gambar 1.1 dan table 1.1 dapat dilihat bahwa penilaian kinerja karyawan mengalami penurunan dan kenaikan (fluktuasi). Rata-rata pencapaian kinerja karyawan pada tahun 2021 sebesar 86% lalu 2022 mengalami kenaikan menjadi sebesar 89% kemudian ditahun 2023 mengalami penurunan menjadi sebesar 87%. Secara umum, penilaian kinerja karyawan PT. Gotrans Logistics International belum mencapai target 100% atau dapat dikatakan belum optimal. Oleh karena itu, diperlukan solusi untuk mencapai target yang telah ditentukan dengan memperhatikan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan yang lainnya.

Dalam hal Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif ini perlu berusaha untuk meningkatkan Kinerja Karyawannya agar dapat mencapai target yang telah ditentukan. Menurut Moeheriono (2014) kinerja ialah deskripsi tentang sejauh mana suatu program, kegiatan, atau kebijakan berhasil dalam mencapai tujuan juga visi dan misi organisasi melalui perencanaan strategis. Selain itu, Kinerja merupakan apa yang telah diperoleh atau ditunjukkan oleh seseorang dalam pekerjaannya. Jika memandang Kinerja dari segi hasil, maka yang menjadi fokus adalah seberapa baik dan seberapa banyak yang telah dihasilkan oleh seseorang, baik itu dalam hal kualitas maupun kuantitas (Kasmir, 2016).

Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Suranta, 2002). Gaya Kepemimpinan efektif jika tujuan organisasi telah dijelaskan dan bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus dapat menerapkan Gaya Kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan sistem organisasi dalam mencapai tujuan (Guritno & Waridin, 2005). Pendekatan seorang pemimpin untuk mencapai tujuan perusahaan melalui struktur organisasi dengan kemampuan dikenal sebagai Gaya Kepemimpinannya, dan karakter, serta watak pekerja.

Menurut Mubarak & Darmanto (2016), Kepemimpinan Transformasional merupakan antithesis dari model kepemimpinan yang ingin mempertahankan status quo, sehingga Kepemimpinan Transformasional dapat didefinisikan sebagai kepemimpinan yang mencakup upaya perubahan organisasi. Seorang pemimpin

dengan kualitas transformatif adalah pemimpin yang progresif, berpikiran terbuka, fleksibel, memotivasi, dan visioner. Sebagai agen perubahan dan agen pemeliharaan, pemimpin perusahaan selalu berada di garis depan.

Menurut O'Leary (2001) Kepemimpinan Transformasional adalah Gaya Kepemimpinan yang digunakan oleh seseorang manajer bila ia ingin suatu kelompok melebarkan batas dan memiliki kinerja melampaui status quo atau mencapai serangkaian sasaran organisasi yang sepenuhnya baru. Gaya Kepemimpinan Transformasional erat kaitannya dengan perubahan dan perbaikan, sehingga gaya kepemimpinan ini berakibat langsung dengan pemimpin perusahaan dalam beberapa cara. Mengambil peran yang lebih aktif dalam Gaya Kepemimpinan ini harus terlibat dalam perencanaan, pelaksanaan dan mengumumkan perubahan-perubahan yang diperlukan yang sejalan dengan visi perusahaan dan memerlukan penyusunan strategi yang cermat dengan pemangku kepentingan dan karyawan untuk mengembangkan rencana yang tepat dan konsisten dengan sistem budaya organisasi perusahaan, bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Budaya Organisasi dapat dikatakan sebagai perekat sosial pada karyawan serta dapat membentuk karakter dari karyawan itu sendiri agar dapat melakukan penyesuaian terhadap budaya organisasi pada perusahaan. Budaya Organisasi juga merupakan suatu hal yang positif terhadap Kinerja. Kinerja yang baik pada Budaya Organisasi yang kondusif dapat juga dipengaruhi dari bagaimana anggota organisasi tersebut memiliki cara agar mampu berkomunikasi dan berkerjasama dengan rekan kerja dan juga atasan. Untuk membangun saling pengertian, meningkatkan keakraban, dan membantu kegiatan, komunikasi dilakukan oleh seseorang di komunitas dan di tempat kerja. Sumber daya manusia mempunyai beragam cara dan gaya kerja dalam memenuhi peran pada suatu organisasi. Karenanya, budaya masing-masing karyawan mungkin berdampak pada sikap mereka.

Keberhasilan suatu organisasi juga dipengaruhi oleh sistem Budaya Organisasinya. Karena sikap dan persekutuan mereka dengan nilai-nilai saat ini, budaya organisasi yang kuat dapat membantu perusahaan untuk memfasilitasi koordinasi kegiatan dalam perusahaan dan memfasilitasi komunikasi antar

individu atau anggota. Budaya Organisasi dapat menjadi keterikatan sosial pada karyawan sekaligus membentuk karakter karyawan agar dapat beradaptasi dengan sistem budaya organisasi perusahaan. Budaya Organisasi yang dikaitkan dengan karyawan menggambarkan kepribadian Budaya Organisasi suatu perusahaan. Menurut Fachreza (2018), Budaya Organisasi ternyata semakin marak berkembang sejalan dengan meningkatnya dinamika iklim dalam organisasi

Menurut Meuti et al (2019) bahwa Budaya Organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan, hal ini mengkonfirmasi beberapa faktor dari budaya organisasi yang merupakan sekumpulan nilai dan diyakini bersama dapat menjadi pengikat organisasi dengan karyawan. Hal ini dapat menginspirasi karyawan untuk memberikan tenaga dan upaya maksimal untuk meningkatkan kinerjanya. Namun hal ini dibuktikan oleh Azhari (2016), dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif secara signifikan dengan kinerja karyawan

Sedarmayanti (2017) mengartikan Motivasi sebagai suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu, yang berasal dari dalam atau luar dirinya, dan bersifat positif atau negatif. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat untuk bekerja. Motivasi adalah kekuatan yang mengarahkan seseorang menuju suatu tujuan dan jarang muncul secara sia-sia. Setiap perusahaan bisnis memiliki tujuan yang ingin dicapai. Untuk mencapai tujuan tersebut, peran manusia sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan keinginan organisasi, diperlukan motivasi bagi individu yang bekerja di perusahaan tersebut, karena Motivasi inilah yang menentukan perilaku manusia terhadap pekerjaannya, atau dengan kata lain Motivasi adalah cerminan perilaku manusia yang paling sederhana (M Rizky, 2022)

Oleh karena itu Motivasi Kerja merupakan faktor penting dalam pengembangan organisasi atau perusahaan. Hal ini dikarenakan motivasi kerja dapat menjadi pemicu semangat dan merubah perilaku individu untuk mencapai tujuan secara sistematis dan terencana. Motivasi Kerja dapat dianggap sebagai penggerak yang mendorong munculnya semangat dan juga memiliki kemampuan untuk mengubah perilaku individu menjadi lebih baik. Motivasi Kerja juga dapat

mencakup usaha untuk mendorong dan memberikan semangat kepada pegawai dalam bekerja.

Selain Motivasi, Disiplin Kerja juga sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Disiplin Kerja mencerminkan seseorang mengenai tekad dan tanggung jawab dalam menjalankan pekerjaannya. Menurut Wairooy (2017) menyatakan bahwa Disiplin Kerja tentang menghormati juga patuh terhadap peraturan organisasi. Dengan adanya disiplin kerja dalam organisasi dapat meningkatkan kualitas, jumlah pekerjaan dan efisiensi waktu sehingga semuanya berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan & Silvy (2020) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tujuan dari Disiplin Kerja pada hakikatnya adalah untuk meningkatkan kesadaran para karyawan agar dapat menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Sutrisno, 2019). Pendidikan formal atau non-formal diperlukan untuk membentuk bentuk-bentuk tersebut, dan motivasi setiap karyawan harus dikembangkan sepenuhnya berpengaruh positif. Dengan demikian semakin tingginya Disiplin Kerja setiap karyawan yang didukung oleh keahlian, upah, atau gaji yang layak, maka akan mempengaruhi aktivitas-aktivitas dari instansi itu sendiri (Harliel, 2010).

Menurut Mangkuprawira, (2017) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya berpengaruh positif. Kinerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu (Hasibuan, 2016). Kinerja sumber daya manusia dalam fungsi kritisnya dalam perusahaan harus ditingkatkan agar perusahaan dapat berkembang

Seseorang dengan Kinerja yang tinggi juga menunjukkan pengaruh tingkat disiplin kerja yang tinggi. Sebaliknya, upaya untuk menegakkan disiplin kerja dalam suatu perusahaan dapat dilakukan melalui peraturan yang jelas dan lugas sehingga mudah dipahami oleh karyawan agar menunjang kinerja yang diharapkan. Orang yang berdisiplin tinggi lebih baik, cenderung tertib dalam segala aspek kehidupannya, seperti tiba dan berangkat tepat waktu, menaati peraturan dan ketentuan, serta membina hubungan positif dengan rekan kerja.

Hal ini mengindikasikan bahwa kemungkinan terdapat beberapa faktor yang menjadi masalah pada kinerja karyawan PT. Go Trans Logistics International terkait kepemimpinan transformasional, pelatihan dan keterlibatan karyawan berdasarkan dari latar belakang masalah sebelumnya yang dikemukakan oleh penelitian sebelumnya yang menjadi faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan pada unit PT. Go Trans Logistics International.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Go Trans Logistics International”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka perumusan masalah pada kajian ini, sebagai berikut:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Go Trans Logistics International?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Go Trans Logistics International?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Go Trans Logistics International?
4. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Go Trans Logistics International?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berlandaskan pada perumusan masalah maka tujuan pada kajian ini, sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Go Trans Logistics International.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Go Trans Logistics International.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Go Trans Logistics International.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Go Trans Logistics International.

2. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian maka kegunaan penelitian pada kajian ini, sebagai berikut:

- a. Bagi Instansi
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi instansi, agar lebih memahami keinginan juga harapan karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya.
- b. Bagi Akademis
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi untuk pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta memperbanyak kajian-kajian yang sudah ada, dan dapat digunakan sebagai bahan referensi penelitian selanjutnya.
- c. Bagi Peneliti
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambahkan pengetahuan, pengenalan, dan pemahaman atas teori yang diperoleh juga ke bagian salah satu referensi penting agar dapat membantu mengatasi permasalahan yang sama di masa yang akan datang, yang pada akhirnya penulis tertarik melakukan kajian untuk menuntaskan skripsi.