

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu instansi memiliki tujuan dan sasaran untuk mencapai target yang akan dicapai, kualitas sumber daya manusia berperan penting untuk keberhasilan suatu perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sebuah komponen peranan penting yang tidak dapat dipisahkan dalam sebuah organisasi, dikatakan penting karena sumber daya manusia dapat menentukan tercapainya tujuan organisasi (Santoso, 2017).

Pentingnya peranan sumber daya manusia dalam mewujudkan keselarasan visi dan misi organisasi perlu diimbangi dengan kemampuan organisasi dalam menetapkan nilai-nilai yang mengacu pada tingginya tingkat kinerja pegawai. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi menurut Rivai dalam Kurnia (2020). Beberapa faktor yang dapat menentukan baik buruknya kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja di perusahaan.

Kepemimpinan (*Leadership*) merupakan suatu proses untuk mengarahkan dan mempengaruhi orang lain agar mau melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan perusahaan menurut Bangun dalam Herawati & Ermawati (2020). Dengan kepemimpinan yang baik, proses manajemen akan berjalan lancar dan karyawan yang bergairah melaksanakan tugas-tugasnya.

Tercapai atau tidaknya tujuan suatu perusahaan sebagian besar ditentukan oleh kecakapan manajer dalam melaksanakan kepemimpinannya untuk mengerahkan para bawahannya (Sulthon, 2019).

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang diinginkan (Rosalina & Wati, 2020). Berdasarkan definisi gaya kepemimpinan tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan suatu pekerjaan atas kesadarannya dalam mencapai tujuan tertentu.

Kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang menginspirasi para pengikut untuk melampaui kepentingan diri mereka sendiri demi keuntungan organisasi. Menurut Robbins dan Judge dalam Sjafitri (2020) salah satu gaya kepemimpinan yang dianggap mampu meningkatkan kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan transformasional karena gaya kepemimpinan ini menitik beratkan kepada memberikan motivasi, kepercayaan, delegasi, kepada pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan demi mencapai tujuan organisasi. Ruang lingkup gaya kepemimpinan transformasional lebih luas dari sekedar pelaksanaan tugas, karena gaya kepemimpinan transformasional akan berpengaruh kuat terhadap kinerja pegawai (Sjafitri, 2020).

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Untuk

mencapai tujuan suatu organisasi, diperlukan adanya para pegawai yang memiliki disiplin yang fungsi kedisiplinan sebagai salah satu unsur penting dalam suatu organisasi. Kedisiplinan sangat penting dalam peningkatan kinerja seseorang, sebab dengan disiplin maka semua tugas akan dapat selesai dengan baik dan tepat waktu (Rochmad Fadjar, 2018). Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya menurut Siswanto dalam Nurjaya (2021).

Kinerja merupakan wujud nyata kerja yang disesuaikan berdasarkan indikator kinerja yang dimiliki oleh suatu perusahaan. Kinerja karyawan (*performance employee*) berarti hasil kerja karyawan atau pencapaian dari sebuah pekerjaan yang mana hasil kerja ditunjukkan dengan standar yang telah ditentukan menurut Sedarmayanti dalam Chusnah & Khoridah (2022). Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya menurut Mangkunegara dalam Yunia (2020).

Menurut Sutrisno (2009), untuk mencapai keseimbangan antara sasaran dan kebutuhan organisasi dengan sasaran dan kebutuhan pegawai, manajemen sumber daya manusia memusatkan perhatiannya pada tiga hal utama yaitu pertama, perencanaan sumber daya manusia yang terintegrasi

memperhitungkan berbagai tantangan dan peluang di masa mendatang sehingga menjadikan sumber daya manusia (SDM) organisasi menjadi kompetitif. Kedua, implementasi fungsi manajemen sumber daya manusia secara efektif dan efisien, tanpa mengabaikan peraturan perundangan yang berlaku sehingga tercapai produktivitas sumber daya manusia yang tinggi. Ketiga, evaluasi fungsi manajemen sumber daya manusia mencakup penilaian terhadap kebijakan manajemen sumber daya manusia untuk menentukan apakah kebijakan sumber daya manusia benar-benar efektif.

Indonesia sebagai negara kepulauan/maritime, peranan pelayanan transformasi sangat penting bagi kehidupan sosial, ekonomi, pemerintahan, pertahanan/keamanan dan sebagainya. Bidang kegiatan pelayaran sangat luas meliputi angkutan penumpang dan barang, penjagaan pantai, hidrografi dan jenis pelayaran lainnya. Kegiatan angkutan pelayaran sangat diperlukan untuk menghubungkan antar pulau seperti pelabuhan penyeberangan PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Bakauheni.

PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) adalah salah satu BUMN di Indonesia yang bergerak dalam jasa transportasi seperti jasa angkutan penyeberangan dan pengelola pelabuhan penyeberangan untuk penumpang, kendaraan dan barang. Fungsi utama perusahaan ini adalah menyediakan akses transportasi publik antar pulau yang bersebelahan serta menyatukan pulau-pulau besar sekaligus menyediakan akses transportasi publik ke wilayah yang belum memiliki penyeberangan guna mempercepat pembangunan. PT ASDP Bakauheni merupakan pelabuhan penyeberangan

antara ujung Pulau Sumatera (Bakauheni) dan Pulau Jawa (Merak) maka tingkat mobilitas para pengguna pelayanan pelabuhan ASDP Bakauheni sangat tinggi khususnya pada saat hari-hari besar yang akan dilaksanakan seperti Idul Fitri dan lainnya, adapun terdapat kutipan dalam berita. Pada 7 Mei 2022 dalam *Bisnis.com* jumlah pemudik yang melewati pelabuhan Bakauheni. Berdasarkan data ASDP Bakauheni jumlah penumpang harian yang menyeberang dari Bakauheni menuju Merak tercatat 111.214. Angka tersebut meliputi 8.056 pejalan kaki dan 102.708 penumpang dalam kendaraan. Proyeksi ASDP, jumlah penumpang pejalan kaki mencapai 17.320 orang, penumpang dalam kendaraan 211.010 dan total penumpang 228.331 orang atau lebih tinggi 27% dibandingkan dengan tahun 2019 sebanyak 180.444 penumpang.

Kemudian pada 13 Juni 2022 dalam *Suara.com* di antara pelabuhan yang ada di Indonesia, ada beberapa pelabuhan yang masuk kedalam kategori terbesar dan tersibuk di Indonesia, seperti Pelabuhan Tanjung Priok, pelabuhan ini terletak di sebelah utara Jakarta yang tidak hanya pengangkutan barang dari dalam dan luar negeri pelabuhan ini juga dijadikan untuk menurunkan penumpang. Pelabuhan Tanjung Perak yang berada di Jawa Timur tepatnya Surabaya. Pelabuhan Ketapang dan salah satunya Pelabuhan Bakauheni, pelabuhan ini memang menjadi tujuan besar bagi sebagian penumpang dari Pulau Jawa.

Berdasarkan data yang diperoleh dari SIASATI (Sistem Informasi Angkutan Dan Sarana Transportasi Indonesia) menunjukkan bahwa tingkat

pengguna pelayanan di ASDP Bakauheni menjadi pelabuhan dalam jumlah banyak penumpang roda 2 roda 4 dan trip angkutan penyeberangan dari tanggal 9 Juli sampai 22 Juli 2022 yaitu mencapai 139.536 penumpang dan ASDP Merak mencapai 158.485 penumpang. Maka dari itu pegawai yang berkualitas sangat dibutuhkan dalam hal ini dan didukung dengan faktor- faktor yang meningkatkan kinerja karyawan seperti gaya kepemimpinan dan disiplin kerja para pegawai ASDP Cabang Bakauheni.

Berdasarkan hasil observasi awal pada PT ASDP Cabang Bakauheni pada 14 Agustus 2022 informasi mengenai gaya kepemimpinan dan disiplin kerja serta kinerja karyawan melalui Assistant Sumber Daya Manusia (SDM) yang menunjukkan bahwa capaian kinerja perusahaan sangat fluktuatif baik dari segi pendapatan, kinerja dan lainnya. Keadaan ini dimungkinkan karena pegawai kurang maksimal dalam bekerja, pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, kelengkapan sarana penunjang kerja yang masih belum lengkap. Keadaan ini diduga menyebabkan pegawai kurang memberikan kualitas kinerja yang efektif. Mengenai hal tersebut diduga bahwa permasalahan-permasalahan yang sering terjadi seperti masih rendahnya kualitas tugas yang diberikan oleh pegawainya sehingga tugas-tugas yang diberikan pemimpin tidak tersampaikan sebagaimana mestinya, adanya pegawai yang tidak mengerti arahan-arahan yang diberikan oleh pemimpin. Masih kurangnya kesempatan dari pimpinan untuk mengadakan pertemuan rutin sebagai sarana evaluasi kerja masing-masing pegawai. Sementara pada aspek disiplin didapatkan

bahwa dalam setiap dua bulan Mei - Juli 2022 terakhir tingkat absensi pegawai mencapai 1.7%, sedangkan pada disiplin kerja didapatkan pegawai yang tidak tepat waktu dalam bekerja, merokok di ruangan kerja, serta keluar seringnya karyawan meninggalkan pekerjaan untuk kepentingan pribadi.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis tertarik untuk menganalisis lebih dalam tentang gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Bakauheni.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang dipaparkan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kinerja pegawai PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Bakauheni?
2. Apakah disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Bakauheni?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dipaparkan diatas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis gaya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja pegawai PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Bakauheni.
2. Untuk menganalisis disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Bakauheni.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan penelitian yang akan dilakukan, kiranya penelitian ini dapat berguna bagi :

a. Peneliti

Sebagai studi perbandingan antara pengetahuan teoritis yang diperoleh di perkuliahan dengan prakteknya di dunia kerja, khususnya tentang peran suatu perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

b. Bagi Akademisi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat bagi perkembangan mengenai gaya kepemimpinan dalam peningkatan disiplin dan kinerja serta dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian lainnya.

c. Praktisi

1. Menambah pengetahuan dan memperkaya pustaka ilmu-ilmu sosial terutama mengenai manajemen sumber daya manusia (SDM) di suatu instansi.
2. Dapat memberikan bahan informasi dan referensi terkait gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di suatu instansi atau perusahaan.