

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Era globalisasi yang terjadi saat ini mempunyai dampak bagi perkembangan usaha. Dampak yang sangat jelas terlihat adalah adanya persaingan dalam dunia usaha. Persaingan tersebut semakin ketat sehingga membuat perusahaan terus berlomba-lomba melakukan inovasi untuk memenangkan persaingan. Perusahaan akan berusaha untuk mencapai tujuan dengan efektif dan efisien. Hal itu dilakukan agar perusahaan mampu mempunyai daya saing maupun keunggulan dari pesaingnya. Keunggulan suatu perusahaan bisa dicapai melalui beberapa faktor, yaitu kemampuan internal perusahaan ataupun melalui sumber daya yang dimiliki perusahaan. Salah satu komponen penting tersebut adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Penentuan kualitas (SDM) sangat diperlukan oleh perusahaan untuk mengisi setiap lini dari susunan organisasi sesuai dengan keahlian serta keterampilan (Tusholihah et al., 2020). Oleh karena itu, berhasil tidaknya suatu organisasi atau perusahaan akan ditentukan oleh faktor pegawainya dalam mencapai tujuannya. Pegawai dituntut untuk dapat memperlihatkan kinerja yang baik (Romadhona et al., 2016).

Kinerja Pegawai (*performance*) menurut Bangun, (2012) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dapat dipersepsikan diantara lain Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja.

Menurut Sutrisno (2015), kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Penelitian yang dilakukan oleh Romadhona et al, (2016) kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja, namun penelitian yang

dilakukan oleh Marjaya & Pasaribu, (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja.

M.c Clelland yang dikutip oleh Hasibuan (2016), menyatakan bahwa : “Motivasi merupakan cadangan energi potensial yang dimiliki seseorang untuk dapat digunakan dan dilepaskan yang tergantung pada kekuatan dorongan serta peluang yang ada dimana energi tersebut akan dimanfaatkan oleh karyawan karena adanya kekuatan motif dan kebutuhan dasar, harapan dan nilai insentif”. Penelitian yang dilakukan oleh Akbal & Said (2020) motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja, namun penelitian yang dilakukan oleh Abdullah (2018) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Keith Davis dalam Mangkunegara (2017) bahwa : Kedisiplinan dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Menurut Hasibuan (2016), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma faktor yang berlaku. Penelitian yang dilakukan oleh Kuddy, (2017) disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja, namun penelitian yang dilakukan oleh Salutondok & Soegoto, (2015) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

BLU UPTD Semarang adalah Unit Pelaksana Teknis Dinas Trans Semarang pada Dinas Perhubungan Kota Semarang sebagai unit pelaksana yang menerapkan Badan Layanan Umum. BLU UPTD Semarang beralamat di Jalan Tambak Aji Raya No.5 Ngaliyan Kota Semarang. Jenis pelayanan BRT Trans Semarang meliputi :

1. Kepastian Pelayanan
2. Kecepatan Perjalanan
3. Kepastian keamanan dan keselamatan
4. Tarif yang terjangkau oleh masyarakat
5. Kepastian kemudahan dan kenyamanan

BLU UPTD Semarang dalam operasinya untuk menyediakan layanan umum bagi masyarakat tentunya harus memperhatikan Sumber Daya Manusia nya agar pelayanan ke masyarakat dapat dilaksanakan dengan optimal, mengingat, Setelah dilakukan penelitian secara umum ditemukan data rekapitulasi pendapatan BLU

UPTD Semarang dari tahun 2019-2020 mengalami penurunan, dilihat dari pembayaran layanan umum BRT yang diperoleh dari penumpang secara langsung, maupun pembayaran melalui card, tapcash BNI Web, Brizzi BRI Web, Link aja eb, Ovo Grab,dan Gopay secara umum sebagai berikut :

Tabel 1.1 Rekapitulasi Pendapatan BLU UPTD Semarang

Tahun	Target Pendapatan	Realitas Pendapatan	Presentase Target	Realitas Presentase
2019	Rp.31.384.245.199	Rp.30.384.245.199	100%	96,8%
2020	Rp.19.000.000.000	Rp.18.951.142.782	100%	99,2%

Sumber: BLU UPTD Trans Semarang

Berdasarkan data pada tabel 1.1 di atas dapat dikatakan bahwa pendapatan BRT Trans Semarang mengalami penurunan pada tahun 2019 dan 2020 tidak sesuai dengan target yang ditentukan oleh pengelola BRT Trans Semarang yang terdapat pada tabel target pendapatan. Penurunan pendapatan yang terjadi dari tahun 2019 ke tahun 2020 membuat BRT Trans Semarang mengalami kerugian. Hal tersebut yang diperhatikan bagi pengelola BRT Trans Semarang untuk lebih baik di tahun berikutnya. Berdasarkan wawancara kepada pengelola BRT Trans Semarang, hal tersebut terjadi karena adanya penurunan kinerja karyawan. Dalam mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang berkinerja tinggi. Apabila para karyawan tersebut bekerja dengan kinerja yang rendah maka akan susah bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang terbaik namun apabila para karyawan bekerja dengan kinerja yang tinggi maka perusahaan akan mencapai tujuan.

Dari hasil survey pendahuluan kepada pimpinan, kinerja karyawan menurun dikarenakan pimpinan yang terlalu sibuk sehingga kurang memperhatikan kinerja karyawan. Pengawasan yang rendah menyebabkan karyawan bekerja tidak maksimal sehingga hasilnya menurun dan pengawasan rutin yang masih jarang dilakukan terhadap karyawan sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan dapat yang diperoleh menyatakan bahwa data absensi yang masuk menyatakan bahwa kinerja karyawan saat ini menurun dari tahun 2019 hingga tahun 2020. Hal tersebut terjadi karena faktor internal dan eksternal perusahaan. Berdasarkan permasalahan internal telah ditemukan *research gap*

dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong dalam penelitian Salutondok & Soegoto (2015). Hal ini menunjukkan bahwa apabila kepemimpinan meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat secara signifikan. Berbeda dengan penelitian Rahayu Saputri & Nur Rahmah Andayani (2018) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Departemen Production di PT Cladtek BI-Metal Manufacturing Batang.

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Makassar Selatan dalam penelitian Akbal & Said (2020). Berbeda dengan penelitian Isnaini Diana Puti Abdullah (2018) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja pada PT Bama Barita sarana Televisi (BBSTV Surabaya).

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong dalam penelitian salutondok & Soegoto (2015). Hal ini apabila Disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat secara signifikan. Berbeda dengan penelitian Farid Anggara Sanjaya (2020) yang menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh negative atau tidak Signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BRI KC Surabaya Jemursari.

Berdasarkan latar belakang di atas, serta penemuan perbedaan hasil penelitian tentang kinerja karyawan yang ditemukan di jurnal serta penelitian terdahulu, untuk mengetahui hubungan dari variabel variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan penulis tertarik untuk membahas dan meneliti terhadap karyawan yang bekerja di BLU UPTD Trans Semarang dengan mengambil judul ‘‘PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BLU UPTD TRANS SEMARANG’’

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka perumusan masalah yang akan di bahas adalah sebagai berikut :

1. Mengapa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan BLU UPTD TRANS SEMARANG?
2. Mengapa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BLU UPTD TRANS SEMARANG?
3. Mengapa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BLU UPTD TRANS SEMARANG?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan BLU UPTD TRANS SEMARANG
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan BLU UPTD TRANS SEMARANG
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan BLU UPTD TRANS SEMARANG

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan. Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik melalui kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja.
2. Bagi Akademik, Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan BLU UPTD TRANS SEMARANG
3. Bagi Peneliti, Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan BLU UPTD TRANS SEMARANG