

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Negara Indonesia merupakan negara yang berpotensi sangat baik dalam menjalankan usaha di berbagai sektor, negara Indonesia memiliki berbagai macam aspek yang dapat dijadikan kekuatan untuk para pelaku usaha. Ditengah gejolak ekonomi dunia yang semakin bersaing Indonesia dituntut untuk konsisten dalam menaikkan pertumbuhan ekonomi pasca pandemi yang cukup membuat Indonesia melemah dalam sektor ekonomi. Para pelaku usaha memiliki peran penting dalam pemulihan ekonomi Indonesia. Pemerintah Indonesia memberikan kemudahan dalam kebijakan fisikal maupun moneter. Perdagangan barang dan jasa antar negara terjadi karena adanya kebutuhan satu sama lain, barang dan jasa yang umumnya yang tidak dapat terpenuhi di dalam negeri ataupun luar negeri selain itu bisa juga barang dan jasa tersebut lebih mahal dibandingkan dengan harga di dalam negerinya sendiri. Pada tahun 1967 Indonesia ikut serta dalam kerjasama regional yang anggotanya adalah ASEAN (*Assciation of Southeast Asian Nations*).

Kerjasama regional tersebut didirikan pada tanggal 8 Agustus 1967 yang terdiri dari 5 negara yaitu Singapura, Thailand, Malaysia, Philipina dan Indonesia yang berdasarkan deklasari Bangkok dengan tujuan untuk dapat meningkatkan berbagai macam kerjasama antar negara baik itu bidang ekonomi, sosial-budaya dan perdagangan antar negara dikawasan negara Asia Tenggara. Berbagai upaya telah dilakukan pemerintah dan perusahaan swasta di Indonesia untuk meminimalisir berbagai kemungkinan yang dapat menghambat perdagangan baik itu perdagangan antar daerah maupun antar negara (*sumber wikipedia.kompas.com*).

Menurut Kusrianto dalam Sutrisno (2017:102), mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapaidengan peran serta tenaga kerja persatuhan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efektif dan efisien.

Menurut Sinungan dalam Busro (2018:344), produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Kemampuan disini menurut peneliti bisa diartikan sebagai kemampuan fisik atau bisa juga disebut kemampuan

keterampilan. Dalam kamus besar bahasa Indonesia keterampilan diartikan sebagai kecakapan untuk menyelesaikan tugas.

Pengguna jasa logistik pada PT. Audi Jasatrans Logistik mengalami fluktuasi pada dua tahun terakhir, penurunan konsumen pengguna jasa logistik dapat menyebabkan profit perusahaan menurun sehingga akan dapat merugikan perusahaan. Dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Grafik 1.1
Pengguna Jasa PT. Audi Jasatrans Logistik



Sumber: PT. Audi Jasatrans Logistik 2022

Pada grafik 1.1 di atas dapat diketahui bahwa target tidak terpenuhi dari apa yang ditentukan oleh perusahaan yaitu 2.000 dokumen dalam satu tahun, pada tahun 2021 harinya mencapai 1.961 atau 98.5% dan untuk tahun 2022 sebanyak 1.830 atau 91.5% hal ini akan menimbulkan dampak pada penurunan pertumbuhan pendapatan perusahaan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat produktivitas kerja pegawai yang dilihat dari faktor perilaku kepemimpinan, keteramiplan dan motivasi berprestasi yang diberikan oleh perusahaan, Semakin tinggi tingkat tersebut maka semakin produktif karyawan bekerja. Jika sebaliknya maka produktivitas kerja pegawai akan menurun (Sayogo 2020).

PT Audi Jasatrans Logistik merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak dalam bilang pengiriman barang, baik itu ekspor maupun impor, upaya terus dilakukan perusahaan untuk dapat memenuhi kebutuhan para konsumennya selama proses pengiriman

barang. Untuk dapat mampu meningkatkan pelayanan maka, tenaga kerja dibutuhkan untuk dapat menunjang kebutuhan perusahaan dalam menjalankan operasionalnya.

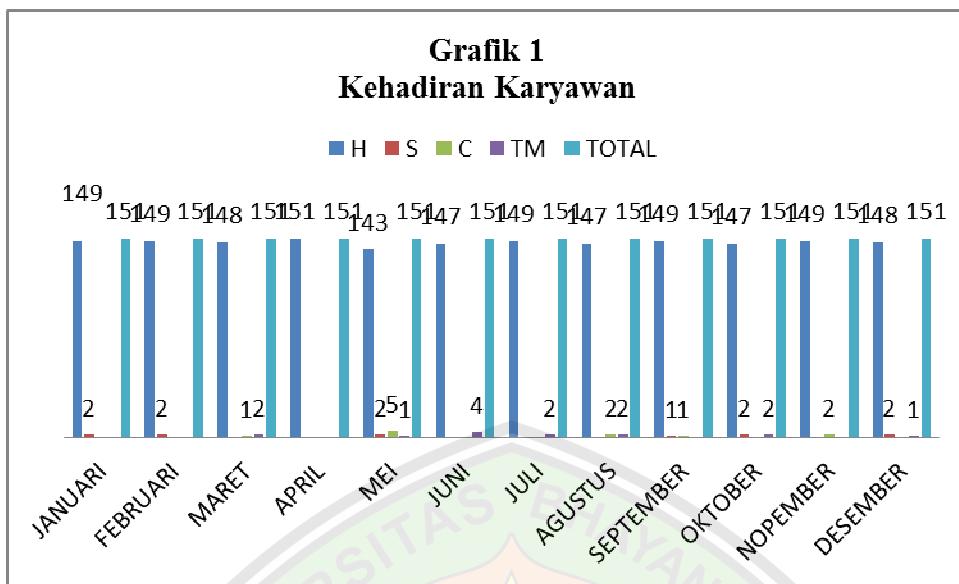
Kendala yang terjadi pada umumnya adalah keterbatasan waktu dan pengetahuan para eksportir tentang logistik yang masih minim, eksportir yang lebih cenderung kepada produksi barang yang akan di ekspor. Kondisi tersebut umumnya terjadi kepada perusahaan yang belum cukup berpengalaman, sehingga sebagian tugas logistik perusahaan eksportir diserahkan pada perusahaan yang lebih memahami tentang ekspor. Jasa logistik pada umumnya perusahaan yang dipercaya mampu menangani berbagai dokumen serta mengetahui bagaimana proses pengiriman barang baik itu impor maupun ekspor.

Jasa logistik didefinisikan dalam per178/PJ/2006 yang kemudian di revisi menjadi PER 70/PJ/2007 yang mengacu ada Keputusan Menteri Perhubungan No km/10 Tahun 1988 Tentang Jasa Pengurusan Transportasi yaitu disebutkan sebagai atau mewakili pemilik barang, untuk dapat mengurus semua kegiatan dalam pengiriman dan penerimaan barang yang melalui darat, udara dan laut yang mencakup kegiatan selama operasional berjalan mulai dari penerimaan sampai pada perhitungan biaya lainnya yang berkenaan dengan proses pengiriman barang sampai diterima oleh pembeli ataupun penjual. Biaya – biaya tersebut mempengaruhi profit perusahaan yang diakibatkan dari produktivitas kerja karyawan.

Menurut (Baiti, Djumali, dan Kustiyah 2020) yang menjelaskan bahwa produktivitas kerja karyawan sebagai tolak ukur bagi setiap perusahaan dalam menjalankan kegiatan usahanya baik dari segi kualitas maupun kuantitas produk. Menurut Famade, Egbebi dan Akinkuowo (2016:92) pendapatnya menjelaskan bahwa produktivitas akan timbul ketika terdapat kenaikan output seiring dengan penurunan input atau dengan output yang sama tetapi dengan input yang menurun. Upaya untuk meningkatkan produktivitas juga dilakukan dengan pemberdayaan karyawan.

Absensi karyawan merupakan salah satu bagian dari tolak ukur untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan dalam perusahaan. Kehadiran karyawan dapat menjadi acuan untuk mengetahui produktivitas karyawan dalam bekerja. Tabel di bawah ini menunjukkan kehadiran karyawan pada PT. Audy Jasatrasn Logistik.

Grafik 1.1
Kehadiran Karyawan



Absensi ketidak hadiran karyawan yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya. Perusahaan diharuskan memperhatikan karyawan untuk datang dan pulang dengan tepat waktu, sehingga pekerjaan dan tugas dari masing – masing karyawan tidak tertunda. Ketidak hadiran seorang karyawan akan berpengaruh terhadap produktivitasnya dan dapat menyebabkan perusahaan tidak bisa mencapai tujuannya secara optimal.

Variabel lain yang dapat mempengaruhi yaitu Perilaku Kepemimpinan mampu memiliki sejumlah sifat – sifat utama agar kepemimpinannya dapat efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan yaitu membantu perusahaan dalam mencapai keuntungan. Menurut (Marbawi 2016) kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi, menggerakan, dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu. Pendekatan perilaku ini merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi yang berefek pada produktivitas kerjanya, khususnya perilaku yang dikembangkan oleh pimpinan dalam menggerakkan organisasi. Performance pemimpin tidak terlepas dari perilaku kepemimpinan yang ditampilkan yang sangat dipengaruhi berbagai faktor, baik itu latar belakang pendidikan, pengalaman, situasi dan kondisi serta faktor lainnya.

Variabel lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja selain perilaku kepemimpinan yaitu perlunya motivasi. Menurut Winkel (2004) menyatakan bahwa motivasi berprestasi (*achievement*) yaitu daya penggerak dalam diri seseorang untuk memperoleh

kerberhasilan dan melibatkan diri dalam kegiatan dimana keberhasilannya tergantung pada usaha pribadi dan kemampuan yang dimiliki.

Maka perlunya meningkatkan motivasi berprestasi untuk dapat dinyatakan sebagai suatu pendorong dari sebuah aktivitas dan tingkah laku seseorang dalam melakukan suatu kegiatan agar menjadi lebih baik, lebih cepat, lebih efektif, dan lebih efisien, dari pada kegiatan yang dilaksanakan sebelumnya, dan sebagai kekuatan yang membuat seseorang mampu melakukan suatu kegiatan dalam waktu lama, yang pada hakikatnya semata-mata ingin mencapai suatu tujuan. Menurut (Budiwati 2019) motivasi berprestasi merupakan gambaran tentang bagaimana karyawan mendapatkan motivasi, jika motivasi berprestasi naik maka produktivitas kerja akan mengikuti naik.

Variabel lain yang mendukung terjadinya peningkatan produktivitas kerja adalah Keterampilan kerja bagaimana seorang karyawan dalam hal kecakapan, kemahiran yang dimiliki untuk dapat melakukan suatu pekerjaan yang hanya dapat diperoleh melalui pengalaman, praktik ataupun yang didapat dari latihan. Keterampilan harus dimiliki oleh karyawan, hal ini dapat membuat seseorang karyawan mampu melaksanakan tugasnya dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Syahdan 2017) produktivitas akan dicapai jika tenaga kerja memiliki keterampilan yang dapat diterapkan dalam menjalankan pekerjaan sehari – hari.

Variabel lain yang mendukung terjadinya peningkatan produktivitas ialah disiplin kerja, diketahui bahwa tingkat kehadiran pegawai, disiplin kerja digunakan dalam perusahaan untuk dapat mengendalikan karyawan dalam merubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan dari para karyawan agak mentaati peraturan dan norma yang berlaku diperusahaan.

Disiplin merupakan suatu kesediaan dan kerelaan seseorang untuk dapat patuh dan taat terhadap peraturan – peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi – sanksi. Tujuan dari disiplin adalah untuk mengarahkan tingkah laku seseorang untuk menciptakan kondisi dalam mewujudkan keselarasan antara hak dan kewajiban karyawan.

Kaitannya dengan penelitian lain yang dilakukan oleh Badan Penelitian dan Pengembangan Perhubungan melalui Pusat Penelitian dan Pengembangan Transportasi Antarmoda dampak covid 19 terhadap industri logistik bahwa usaha usaha yang berdampak berat pada jasa angkutan barang moda udara, jasa moda barang laut, jasa angkutan truk peti kemas (kontainer), jasa angkutan truk ekspor/import, jasa angkutan bahan baku industri

manufaktur dan sebagainya. Pada PT. Audy Jasatrans Logistik yang bergerak di bidang logistik tetap bertahan semaksimal mungkin dalam menjalankan operasional selama pandemi berlangsung, dampak dari pandemi covid 19 memang memberikan tantangan sangat besar bagi semua sektor perusahaan yang ada di Indonesia. Akan tetapi dampak dari pandemi covid 19 pada umumnya adalah penurunan kinerja dari para pekerja perusahaan dan menyebabkan kinerja tidak produktif hingga beberapa perusahaan mengalami kerugian finansial selama pandemi berlangsung.

Berdasarkan dari beberapa uraian diatas, maka penulis memilih judul Pengaruh Perilaku Kepemimpinan, Keterampilan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Produktivitas Kerja di PT. Audy Jasatrans Logistik yang berada diwilayah Bekasi dan beroperasional di Jakarta Utara.

1.2. Batasan Masalah

Dengan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis membatasi ruang lingkup penulisan tesis ini agar sasaran dan pokok pembahasan dapat dicapai dengan baik dan tepat dengan mengarahkan penelitian hanya pada pengaruh perilaku kepemimpinan, keterampilan kerja dan motivasi berprestasi terhadap produktivitas kerja dimoderasi oleh disiplin kerja pada PT. Audy Jasatrans Logistik. Untuk lebih terarah dan jelas penelitian ini diberikan batasan masalah sebagai berikut;

- a. Penelitian ini dilakukan di lingkungan PT. Audy Jasatrans Logistik.
- b. Variabel yang diteliti adalah terkait dengan perilaku kepemimpinan, keterampilan kerja dan motivasi berprestasi terhadap produktivitas kerja dimoderasi oleh disiplin kerja pada PT. Audy Jasatrans Logistik.

1.3. Rumusah Masalah

Dari latar belakang masalah diatas dapat dirumuskan, bahwa :

- a. Apakah terdapat pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap produktivitas kerja di PT. Audy Jasatrans Logistik ?
- b. Apakah terdapat pengaruh keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja di PT. Audy Jasatrans Logistik ?
- c. Apakah terdapat pengaruh motivasi berprestasi terhadap produktivitas kerja di PT. Audy Jasatrans Logistik ?
- d. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja di PT. Audy Jasatrans Logistik?

- e. Apakah pengaruh disiplin kerja memoderasi perilaku kepemimpinan terhadap produktivitas kerja di PT. Audy Jasatrans Logistik?
- f. Apakah pengaruh disiplin kerja memoderasi keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja di PT. Audy Jasatrans Logistik?
- g. Apakah pengaruh disiplin kerja memoderasi motivasi berprestasi terhadap produktivitas kerja di PT. Audy Jasatrans Logistik?

1.4. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan, bahwa :

- a. Untuk mengetahui dan membuktikan analisis pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap produktivitas kerja di PT Audy Jasatrans Logistik.
- b. Untuk mengetahui dan membuktikan analisis pengaruh keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja di PT Audy Jasatrans Logistik.
- c. Untuk mengetahui dan membuktikan analisis pengaruh motivasi berprestasi terhadap produktivitas kerja di PT. Audy Jasatrans Logistik.
- d. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja di PT. Audy Jasatrans Logistik?
- e. Untuk mengetahui disiplin kerja memoderasi perilaku kepemimpinan terhadap produktivitas kerja di PT. Audy Jasatrans Logistik?
- f. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja memoderasi keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja di PT. Audy Jasatrans Logistik?
- g. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja memoderasi motivasi berprestasi terhadap produktivitas kerja di PT. Audy Jasatrans Logistik?

1.5. Manfaat Penelitian

- a. Manfaat Akademis

Manfaat akademis dalam penelitian ini adalah sebagai media referensi bagi peneliti selanjutnya yang nantinya menggunakan konsep dan dasar penelitian yang sama yaitu pengaruh perilaku kepemimpinan, keterampilan kerja dan motivasi berprestasi terhadap produktivitas dimoderasi oleh disiplin kerja pada PT. Audy Jasatrans Logistik.

- b. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dalam penelitian ini adalah sebagai media referensi pada PT. Audy Jasatrans Logistik sehingga nantinya dapat diketahui variabel apa saja yang sangat berpengaruh pada produktivitas kerja pada perusahaan yang diteliti

- c. Manfaat Organisasi

Manfaat bagi organisasi adalah dapat memberikan pertimbangan kepada pimpinan bidang sumber daya manusia di PT Audy Jasatrans Logistik yang dapat membantu dalam membuat kebijakan terkait produktivitas kerja untuk dapat lebih baik dan juga maksimal.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya manusia merupakan salah satu faktor penting didalam sebuah perusahaan sebagaimana menurut para pakar ekonomi sebagai berikut;

Menurut (Richardianto 2018) menyatakan bahwa:

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal.

Menurut (Suparyadi 2015) Menyatakan bahwa;

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi, sikap, perilaku dan inerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran – sasaran perusahaan.

Menurut (Hamali 2018) menyataan bahwa;

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keteramplan, motivasi, pengembangan dan manajemen perorganisasian sumber daya.