

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati. Anwar Prabu Mangkunegar (2009:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedarmayanti (2011:260) kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur.

Dalam pengukuran tersebut ada banyak faktor yang memungkinkan kinerja yang diberikan dikatakan baik atau buruk. Faktor tersebut bisa dari gaya kepemimpinan atasan, karakteristik individu, dan kepuasan kerja yang di rasakan oleh karyawan. Gaya kepemimpinan yang buruk akan menimbulkan efek karyawan akan cenderung tidak termotivasi dalam mengerjakan tugas yang diberikan, sehingga kinerja yang diberikan buruk. Karakteristik individu menjadi faktor dalam pengukuran kinerja, ketika karyawan memiliki keahlian khusus maka kinerja yang diberikan akan lebih baik dari pada karyawan lain. Kepuasan

kerja juga menjadi faktor penting karena ketika hasil kerja yang diberikan karyawan baik, mereka ingin hasil tersebut diapresiasi dengan diberikan bonus, hadiah, atau hal lain sebagai bentuk kerja keras mereka. Namun ketika kinerja yang diberikan tidak sesuai dengan apa yang didapat, maka kinerja yang ditunjukkan akan semakin turun seiring dengan berjalannya waktu. Maka dari itu banyak faktor yang menjadi penentu kinerja karyawan bisa dikatakan baik atau buruk sesuai dengan apa yang dirasakan oleh karyawan.

Samudera Indonesia Tbk (IDX: SMDR) merupakan perusahaan publik yang bergerak dalam bidang pelayaran, transportasi dan logistik, bermarkas di Jakarta, Indonesia. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1964 oleh Soedarpo Sastrosatomo dan pada mulanya merupakan perusahaan keagenan. Saat ini Samudera Indonesia Group merupakan perusahaan transportasi terpadu, yang memiliki anak perusahaan yang bergerak di bidang operator kapal niaga baik regional maupun domestik, terminal operator, pergudangan, logistik, transportasi darat, keagenan, dan sebagainya.

Berlakunya Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) Perusahaan-perusahaan pelayaran nasional yang tergabung dalam Indonesia National Shipowners Association (INSA) didorong untuk membenahi industri dalam menghadapi penerapan tersebut. Penerapan MEA yang berlaku membuat perlambatan pada industri pelayaran nasional. Pada 2015, perlambatan industri pelayaran yang diderita memperlihatkan indikator pendukung di sektor maritim, beberapa indikator menunjukkan potensi perlambatan akan kembali berlanjut di 2016 dalam beberapa bulan ke depan. Meskipun demikian, perkiraan paling baru

adalah, kapasitas armada kontainer global akan tumbuh 4,6% pada 2016, dan 4,7% pada tahun 2017, dengan harga spot untuk rute utama telah turun 21% menjadi sekitar 44% dari tahun lalu, karena permintaan yang menurun, dimana saat ini hanya mencapai setengah dari perkiraan (*forecast*) pertumbuhan. Dibutuhkan Percepatan Industri Pelayaran. Sejak Resesi Besar pada tahun 2007-2009, operator kapal kontainer telah berjuang untuk menemukan solusi yang layak untuk masalah sistemik ini. Sebagian memilih untuk bertindak secara independen, melakukan Inisiatif Program Penghematan Biaya, Penghentian operasional kapal sementara, dan juga melakukan modernisasi teknologi informasi (IT) sebagai salah satu penghematan. Meskipun inisiatif mereka telah memberikan beberapa manfaat nyata, komunitas perusahaan pelayaran mungkin akhirnya akan datang untuk mengatasi dengan konsolidasi industri yang signifikan. Konsolidasi tersebut kemungkinan akan terjadi secara operasional, melalui aliansi yang lebih kuat, dan finansial, melalui merger dan akuisisi (M & A). (lautindo.com)

Pengaruh yang cukup besar akibat adanya MEA yaitu pada persaingan tenaga kerja. Walaupun dengan adanya MEA membuka lapangan pekerjaan baru namun bagi negara yang tidak siap maka adanya MEA ini dapat meningkatkan jumlah pengangguran. Berdasarkan artikel yang dilansir oleh Liputan6.com terdapat 8 profesi yang akan bersaing dalam MEA antara lain sarjana teknik, arsitek, akuntan, dokter gigi, tenaga pariwisata, tenaga survei, praktisi medis, dan perawat. Maka dari itu, dalam menghadapi MEA dibutuhkan keahlian dan kompetensi serta kemampuan dalam beberapa aspek. Profesi akuntan sangatlah

penting karena dari kegiatan akuntansi menghasilkan laporan keuangan yang nantinya dari laporan keuangan tersebut dapat digunakan untuk berbagai pihak dalam membuat keputusan. Maka dari itu profesi akuntan sangat diperlukan oleh setiap organisasi bisnis. Di era MEA seperti saat ini, sertifikat keahlian tertentu sangatlah diperlukan. Untuk bidang akuntansi sertifikat minimal yang dibutuhkan yaitu sertifikat kemampuan berbahasa inggris; sertifikat penguasaan software akuntansi (komputer akuntansi); sertifikat penguasaan software pengolah kata, angka, dan data; selain itu juga diperlukan sertifikat bidang profesi seperti yang disebutkan sebelumnya. Dalam slide “Pengaruh AEC 2015 terhadap Profesi Akuntan” disebutkan sertifikasi untuk bidang akuntansi antara lain:

1. CA (*Chartered of Accountant*) sertifikasi untuk konsultan jasa akuntansi dan *financial preparer*,
2. CPA (*Certified Public Accountant*) yaitu sertifikasi untuk akuntan publik,
3. CMA (*Certified Management Accountant*) di bawah Institute Management Accountant (Australia) yaitu sertifikasi untuk akuntansi manajemen,
4. CPMA (*Certified Profesional Management Accountant*),
5. QIA (*Qualified Internal Auditor*) yaitu sertifikasi untuk internal auditor, USKP sertifikasi untuk konsultan pajak,
6. CIA (*Certified Internal Auditor*),
7. CFA (*Chartered Financial Analyst*),
8. CPSAK sertifikasi untuk PSAK.

Sumber : [www.kompasiana.com](http://www.kompasiana.com)

Sertifikasi profesi adalah suatu penetapan yang diberikan oleh suatu organisasi profesional terhadap seseorang untuk menunjukkan bahwa orang tersebut mampu untuk melakukan suatu pekerjaan atau tugas spesifik.

Kelebihan sertifikasi profesi :

1. Mendapatkan pengakuan kompetensi secara nasional dan internasional.
2. Meningkatkan peluang karir profesional dan meningkatkan kredibilitas orang tersebut
3. Menambah wawasan baru yang tidak didapat pada saat menempuh pendidikan formal.
4. Dapat meningkatkan posisi dan juga reputasi si profesional tersebut apabila sudah bekerja di dalam sebuah perusahaan.

Kekurangan sertifikasi profesi :

1. Sulit didapatkan (meski sudah ujian tetapi tingkat kelulusannya masih sedikit)
2. Biayanya yang cukup mahal
3. Sertifikasinya harus diperbaharui secara berkala atau berlaku dalam jangka waktu tertentu
4. Penyelenggara sertifikasi kebanyakan di Jakarta dan pulau Jawa.

Sumber : [www.kompasiana.com](http://www.kompasiana.com)

Tentu perusahaan sebesar PT. Samudera Indonesia Tbk akan memilih apakah perlunya mengganti staff akuntansi dan operasional yang baru, tetap

mempertahankan staff yang lama tetapi memberikan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan MEA atau mempekerjakan tenaga kerja asing yang sesuai kebutuhan. Karena dengan kebutuhan yang sesuai kinerja karyawan yang diberikan akan jauh berbeda antara staff baru dan staff lama. Staff karyawan yang memiliki sertifikasi khusus akan memberikan laporan keuangan jauh lebih baik dari pada yang tidak memiliki sertifikasi khusus. PT. Samudera Indonesia Tbk, dengan pemilihan akusisi dengan perusahaan lain tentu staff bagian akuntansi dan operasional harus disesuaikan berdasarkan kebutuhan. Jika tidak ditindak lebih lanjut maka perusahaan besar seperti Samudera Indonesia akan tergusur dengan perusahaan pelayaran lainnya.

Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan cara melakukan evaluasi faktor apa saja yang menyebabkan ketidakpuasan karyawan ataupun kurangnya motivasi kerja karyawan. Selain itu, perusahaan juga dapat mengadakan kegiatan-kegiatan internal untuk menjalin hubungan antar karyawan di dalam suatu perusahaan. Jika hubungan antar karyawan telah terjalin dengan baik maka pimpinan perusahaan dapat lebih mudah untuk mengatur strategi yang akan dilakukan guna semakin meningkatkan kualitas kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Perusahaan juga dapat mengubah cara kinerja karyawan terhadap memaksimalkan kualitas karyawan dengan diadakannya pelatihan softskill, produk maupun strategi bisnis perusahaan, memberikan penghargaan yang dapat meningkatkan semangat bekerja, mengembangkan tim kerja yang solid.

Penerapan gaya kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Cara memandang dan menyampaikan merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja bawahan. Pemimpin yang telah memahami dan menyadari harus melakukan perbaikan dalam gaya kepemimpinan yang diberikan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2017), Sudirjo dan Kristanto (2017) Iqbal N, Anwar S, Haider N (2015), Johanes (2014), Waliningm Musadieg, dan Hamid (2012) menyatakan adanya hubungan positif antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Tetapi pada penelitian Lockwood (2010) menyatakan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja tidak dapat di hubungkan dengan kinerja karyawan, sehingga memerlukan penelitian lebih lanjut.

Selain gaya kepemimpinan, karakteristik individu menjadi salah satu bagian penting untuk mengetahui keberhasilan dalam pelaksanaan kinerja karyawan. Individu yang ada dalam perusahaan ialah sebagai pondasi berjalan tidaknya komponen penting perusahaan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Joko (2013) menyatakan hasil negatif antara karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. Tetapi pada penelitian Isabel M (2013) menyatakan hasil yang signifikan antara karakteristik individu terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja dalam perusahaan tercipta sebagai dampak senang atau tidaknya karyawan maupun manajer dalam bekerja. Pemberian reward menjadi pemacu atau motivasi lebih memaksimalkan kinerjanya, meningkatkan loyalitas manajer dan karyawan terhadap perusahaan serta dapat meningkatkan disiplin kerja. Perusahaan juga perlu menetapkan besarnya penghargaan berdasarkan dari

evaluasi pengukuran kinerja apakah ada manajer dan karyawan mencapai target dengan maksimal. Pemberian penghargaan ini dapat berupa upah, bonus, komisi, promosi jabatan yang lebih tinggi, dan lain – lain. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Setiawan (2017), Sudirjo dan Kristanto (2017) dan Bakotiaë (2013), menyatakan hubungan positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Tetapi pada penelitian Lockwood (2010) menyatakan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja tidak dapat di hubungkan dengan kinerja karyawan, sehingga memerlukan penelitian lebih lanjut. Perbedaan hasil penelitian dikarenakan perbedaan variabel yang digunakan serta periode. Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang pemikiran diatas peneliti tertarik untuk memilih judul penelitian ini **“Pengaruh Gaya kepemimpinan, Karakteristik individu, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan ( Studi Empiris Pada Perusahaan PT. Samudera Stevedoring Surabaya)”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah mendapatkan bukti empiris tentang :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diberikan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagi perusahaan penelitian ini bermanfaat sebagai :
  - 1.1 Pertimbangan dalam meningkatkan kinerja perusahaan agar lebih produktif, efektif dan efisien.
  - 1.2 Sebagai bentuk pengambilan keputusan perusahaan
2. Bagi Peneliti:
 

Untuk memberikan wawasan secara teori dan praktik yang sesuai dengan ilmu yang didapat selama proses perkuliahan, khususnya bidang kinerja karyawan.
3. Bagi peneliti yang akan datang :
  - 3.1 Sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya.
  - 3.2 Memberikan pengetahuan baru kepada penelitian selanjutnya.
  - 3.3 Sebagai pembanding untuk penelitian selanjutnya.

4. Bagi pihak STIE Perbanas Surabaya :

Sebagai tambahan informasi ilmu akuntansi, khususnya ilmu akuntansi manajemen yang berkaitan tentang kinerja karyawan.

## **1.5 Sistematika Penulisan Skripsi**

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab pendahuluan berisi Latar Belakang Masalah ,Perumusan Masalah, Tujuan dan Kegunaan penelitian, Manfaat penelitian serta Sistematika penulisan.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Pada bab ini akan diuraikan mengenai tinjauan pustaka yang menguraikan tentang penelitian terdahulu yang menjadi rujukan dan menjadi perbandingan dengan penelitian ini. Selain itu, berisi pula landasan teori yang berkaitan dengan organisasi yang mendasari penelitian ini, Kerangka Pemikiran serta Hipotesis Penelitian.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bab ini akan menjelaskan tentang Rancangan penelitian, Batasan penelitian, Identifikasi penelitian, Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel, Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel, Data dan Metode Pengambilan Data, serta Teknik Analisis Data yang digunakan

#### **BAB IV GAMBARAN SUBYEK PENELITIAN DAN ANALISIS DATA**

Bab ini menjelaskan tentang gambaran subjek penelitian, analisis data yang terdiri dari analisis deskriptif, analisis statistik dan uji regresi linear berganda, serta pembahasan yang mengarah pada perumusan masalah dan hipotesis penelitian.

#### **BAB V PENUTUP**

Dalam bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dari penelitian ini yang menjawab mengenai hipotesis penelitian, keterbatasan penelitian serta saran yang diharapkan berguna untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

