

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini, persaingan antar perusahaan semakin tinggi baik industri dagang maupun jasa, sehingga perusahaan perlu meningkatkan *performance* disegala bidang, baik dalam hal peningkatan finansial, sumber daya alam, teknologi dan sumber daya manusia, meski sebuah perusahaan telah memiliki finansial yang kuat, bahan baku yang tersedia, memiliki teknologi yang mutakhir, serta ditunjang dengan sistem manajemen yang baik, jika sumber daya manusianya tidak memadai maka seluruh faktor produksi tersebut tidak dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Proses kegiatan suatu organisasi suatu perusahaan pasti akan mengalami hambatan dan rintangan dalam mencapai tujuannya. Salah satunya adalah upaya dalam peningkatan sumber daya manusia dalam perusahaan atau organisasi. Banyak yang telah mengalami kemunduran bahkan kegagalan dalam mencapai tujuannya hanya karena permasalahan peningkatan sumber daya manusia (Batubara, 2020).

Sumber Daya Manusia (karyawan) merupakan sumber daya yang sangat penting dalam suatu lembaga, karena sebagai salah satu elemen dalam lembaga, manajemen sumber daya manusia tidak dapat dipisahkan dari bidang manajemen lainnya untuk mencapai tujuan lembaga. Dan dalam lembaga sumber daya manusia merupakan elemen paling strategik agar tercapai tujuan lembaga, lembaga tersebut harus mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas serta memiliki kemampuan pengelolaan yang baik.

BUMD merupakan wujud nyata dari investasi daerah dalam daerah dunia usaha. Tujuannya adalah untuk mendorong dan mengembangkan aktivitas perekonomian kabupaten, dimana BUMD dapat menunjang perkembangan perekonomian, mencapai pemerataan secara horizontal dan vertikal melalui perintisan usaha dan pembinaan pengusaha golongan ekonomi lemah dan koperasi, menjaga stabilitas dengan menyediakan persediaan barang yang cukup terutama menyangkut hajat hidup orang banyak, menunjang tersenggaranya rencana pembangunan. BUMD secara ideal merupakan salah satu sumber penerimaan dari sebuah pemerintah daerah. BUMD adalah sebuah perwujudan dari peran pemerintah daerah dalam pembangunan ekonomi daerah (Yuliana, 2016).

Sebagaimana di Kabupaten Sumenep, BUMD yang ada yaitu PDAM, PT. BPRS, PT. Sumekar Line, PT. WUS, PD.Sumekar. PT. Sumekar Line yang bergerak dalam sarana transportasi laut yang melayani rute Kalianget, Arjasa, kepulauan Sapudi, Raas, Kangean, Sapeken bahkan ke pelabuhan tanjungwangi Kabupaten Banyuwangi. Pada sisi lainnya di PT. Sumekar Line Sumenep terhambat dengan kondisi dan berbagai permasalahan internal berkaitan dengan manajemen perusahaan meliputi kinerja karyawan ataupun masalah eksternal berkaitan dengan tingkat persaingan yang sangat ketat dengan perusahaan lainnya dan perubahan lingkungan usaha yang menimbulkan ancaman bagi kelangsungan hidup perusahaan.

Permasalahan pertama yang dialami oleh BUMD PT. Sumekar Line yaitu tentang kepemimpinan dimana gaya kepemimpinan perusahaan bisa dikatakan buruk, berdasarkan hasil wawancara pada karyawan PT. Sumekar Line dimana pemimpin dikatakan kurang baik, pemimpin kurang memotivasi

karyawan untuk bekerja semaksimal mungkin dan jarang melakukan rapat terhadap semua karyawan. Hal tersebut dikarenakan pemimpin di PT. Sumekar Line masih kurang peka didalam melakukan pendekatan serta waktu kerja pemimpin yang cukup padat, sehingga pemimpin kurang dalam melakukan pendekatan seperti konsultasi serta nasehat kepada para karyawannya dimana pemimpin hanya memberikan nasehat ataupun konsultasi hanya disaat karyawan melakukan kesalahan, dan juga pemimpin sering telat memberikan gaji karyawan. Dan juga kepemimpinan perusahaan BUMD PT. Sumekar Line sering kali diberitakan bahwasanya perusahaan sudah beberapa kali didemo oleh warga kepulauan terkait pelayanan transportasi laut kepulauan yang tidak berpihak pada masyarakat. Jadwal pemberangkatan kapal DBS III mendadak dibatalkan tanpa ada pemberitahuan lebih lanjut, sehingga calon penumpang kapal DBS III yang akan berlayar dari pelabuhan Kalianget menuju pulau Kangean ditunda, sehingga aktifitas masyarakat kepulauan terhambat, sedangkan cuaca di laut lagi baik. Pembatalan Jadwal pemberangkatan kapal DBS III, hanya karena pihak pemimpin perusahaan lalai dalam mengurus perpanjangan dokumen surat surat kapal yang sudah mati, sehingga masyarakatlah yang dirugikan atas buruknya pelayanan transportasi laut kepulauan (Stiawan, 2020).

Setelah ditetapkannya jajaran direksi baru PT Sumekar Line periode 2020- 2025 oleh Bupati Sumenep, Kh. A. Busyro Karim, Rabu 18 November lalu. Salah satu anggota parlemen Sumenep mulai meragukan kinerja Badan Usaha, Milik Daerah (BUMD) tersebut. Anggota komisi II DPRD Sumenep menilai, manajemen PT Sumekar Line sudah carut marut diperiode kepemimpinan Direksi yang dulu. Sudah begitu ditambah lagi dengan *rekrutmen*, direktur BUMD yang

sekarang tidak jauh berbeda dengan sebelumnya. Meski demikian pihaknya berharap di periode saat ini dalam komposisi jajaran manajemen PT. Sumekar Line tidak diisi oleh orang-orang lama, jika tetap diisi dengan orang-orang lama maka, badan usaha milik daerah PT Sumekar Line tidak akan mengalami perubahan (Ikhsan, 2020).

Dari permasalahan tersebut gaya kepemimpinan yang baik perlu dilakukan oleh pemimpin perusahaan supaya karyawan bisa meningkatkan motivasi kerja karyawan, semakin baik gaya kepemimpinan maka karyawan akan lebih meningkatkan lagi motivasi kerja karyawan.

Tabel 1.1 Data Tanda Terima Tambahan Penghasilan Karyawan Pt. Sumekar Line Sumenep

NO	JABATAN	GAJI	LEMBUR	TUNJANGAN JABATAN	TUNJANGAN KHUSUS	UANG MAKAN
1.	Direktur Utama	4.427.500	-	2.750.000	2.255.000	620.000
2.	Direktur	3.795.000	-	2.200.000	1.705.000	620.000
3.	M. Umum & kepegawaian	3.100.000	950.000	858.000	687.500	620.000
4.	M. Niaga dan Teknik	3.100.000	950.000	858.000	687.500	620.000
5.	M. Keuangan	3.000.000	-	858.000	687.500	620.000
6.	M.Operasional	1.500.000	526.000	858.000	600.000	620.000
7.	TU.Kepegawaian	1.221.000	150.000	-	-	620.000
8.	Manajer DPA & Umum	1.800.000	526.000	858.000	600.000	620.000
9.	Portir	1.221.000	628.000	-	206.000	620.000
10.	TU. Umum	1.800.000	600.000	-	-	620.000
11.	Agen Kangean	1.564.000	-	-	137.500	620.000
12.	Agen Sapeken	1.564.000	-	-	-	620.000
13.	Staf SPPI	1.490.000	600.000	-	206.000	620.000
14.	Sekretariat	1.800.000	600.000	-	687.500	620.000
15.	Sekretaris	2.832.000	-	858.000	687.500	620.000
16.	SPPI	1.800.000	-	858.000	687.500	620.000
17.	Administrasi Keuangan	1.500.000	-	-	-	620.000
18.	Humas	1.800.000	-	-	500.000	620.000
19.	Pemasaran	1.800.000	-	-	500.000	620.000
20.	Akunting	1.500.000	-	500.000	-	620.000
21.	Petugas Loker	1.200.000	150.000			620.000
22	Komisaris Utama	4.250.000	-	-	-	-

Sumber: Bidang Oprasionar PT. Sumekar line Kabupaten Sumenep Tahun 2020

Permasalahan selanjutnya dari tabel 1.1 dimana kompensasi finansial yang diberikan perusahaan sudah jelas tetapi perusahaan sering tidak membayar gaji karyawan hal ini sudah diberitakan bahwa Komisi II Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Sumenep Jawa Timur telah memanggil manajemen PT Sumekar Line BUMD Sumenep yang bergerak dibidang transportasi. Pemanggilan itu karena berhembus kabar, Anak Buah Kapal (ABK) Dharma Bahari Sumekar, kapal yang dikelola PT Sumekar Line tidak dibayar. Bukan ABK saja, karyawan perusahaan plat merah itu juga tidak dibayar. Ketua Komisi II DPRD Sumenep Subaidi mengatakan, PT Sumekar Line tidak membayar gaji karyawan dan ABK itu pada bulan Februari 2020 ini. Mereka tidak bayar itu, karena alasan akhir-akhir ini penumpang kapal yang relatif sepi. Selain itu, hal lain yang menyebabkan ABK dan karyawannya tidak dibayar karena ada peralihan manajemen. Ada sekitar 100 ABK dan karyawan belum dibayar dalam bulan ini. Total tagihan untuk gaji itupun mencapai Rp 251 juta. Namun perusahaan berjanji akan membayar tanggungan itu dalam waktu dekat.

Dari hal tersebut sudah jelas bahwasanya BUMD PT. Sumekar Line telah memberikan kompensasi finansial karyawan sesuai dengan UMK di Kabupaten Sumenep, dari permasalahan diatas karyawan kurang termotifasi untuk bekerja semaksimal mungkin karena gaji yang diberikan tidak tepat waktu, dan berimbas terhadap kinerja perusahaan yang menurun.

Tabel 1.2 Jumlah Persentase Absensi Karyawan PT. Sumekar Line kabupaten Sumenep Tahun 2017 – 2019

No	Tahun	Cuti /Jam	Izin /Jam	Sakit	Alpha	Keterlambatan /Jam	Jumlah
1.	2017	16	307	-	75	6.990	7.388
2.	2018	47	404	-	107	7.368	7.926
3.	2019	276	2.208	8	135	17.980	20.607

Sumber: Bidang Oprasional PT. Sumekar Kabupaten Sumenep Tahun 2020

Permasalahan selanjutnya dari Tabel 1.2 diatas dapat dilihat jumlah absensi karyawan PT.Sumekar Line. Secara keseluruhan tingkat ketidakhadiran karyawan cukup tinggi dari tahun ke tahun, dimana pada tahun 2017 jumlah absensi yaitu sebesar 7.388 dan ditahun 2018 sebesar 7.926 serta ditahun 2019 sebesar 20.607. Para karyawan sering tidak memberi kabar ketika tidak bisa masuk kerja. Melihat dari hasil absensi yang setiap tahunnya meningkat maka motivasi karyawan bisa dikatakan kurang baik dan ditambah lagi dengan permasalahan gaya kepemimpinan dan kompensasi finansial maka motivasi kerja karyawan semakin melemah dan menurun dan merimbas kepada perusahaan.

Hal yang paling utama untuk kemajuan perusahaan yaitu karyawan butuh pendekatan motivasi kerja yang lebih menyentuh rasa sentimentalnya dari pemimpin. Kurangnya pengawasan dan pemberian sanksi yang tegas dari pemimpin terhadap para karyawan yang melanggar aturan dan tentunya akan berakibat terhadap perusahaan, dan pemimpin harus lebih mengontrol kinerja karyawan dan sering memberikat nasehat yang baik terhadap karyawan supaya karyawan lebih baik dalam bekerja. Dari hal tersebut karyawan akan lebih merasa dianggap oleh pimpinan dan karyawan akan termotivasi, sehingga nantinya dapat berdampak positif terhadap perusahaan.

Setiap karyawan dalam suatu perusahaan belum tentu bersedia memberikan kemampuan yang dimilikinya secara penuh, sehingga masih diperlukan adanya pendorong dari pihak perusahaan. Setiap perusahaan mengharapkan karyawannya memberikan kinerjanya yang maksimal, agar memberikan dampak positif kepada perusahaan. Perusahaan perlu memberikan kompensasi finansial dan motivasi yang tinggi untuk karyawan, sehingga

karyawan akan memberikan timbal balik berupa pengaruh positif pada kinerja perusahaan itu sendiri. (Wijaya & Andreani, 2015).

Berdasarkan permasalahan diatas gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan perusahaan sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Finansial Terhadap Motivasi Kerja Studi Pada Karyawan BUMD PT. Sumekar Line Sumenep”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis dapat mengambil beberapa rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pada karyawan BUMD PT.Sumekar Line Sumenep?
2. Apakah kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pada karyawan BUMD PT.Sumekar Line Sumenep?
3. Apakah gaya kepemimpinan, kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap motivasi pada karyawan BUMD PT. Sumekar Line Sumenep?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian berdasarkan rumusan masalah diatas yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh secara positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap motivasi pada karyawan BUMD PT. Sumekar Line Sumenep
2. Untuk mengetahui pengaruh secara positif dan signifikan kompesasi finansial terhadap motivasi pada karyawan BUMD PT. Sumekar Line Sumenep
3. Untuk mengetahui pengaruh secara positif dan signifikan gaya kepemimpinan, kompensasi finansial terhadap motivasi pada karyawan BUMD PT. Sumekar Line Sumenep.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai berikut:

1. Bagi BUMD PT. sumekar line Sumenep

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan yang bermanfaat bagi PT. Sumekar Line untuk lebih meningkatkan lagi kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti

- a) Untuk menambah pengetahuan tentang pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi finansial terhadap motivasi kerja.
- b) Sebagai sambungan penelitian serta memperluas wawasan bagi kegiatan ilmu manajemen dalam rangka mengelola sumber daya manusia sehingga dapat mensosialisasikan materi-materi yang sudah diberikan selama perkuliahan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi tempat pengetahuan dan juga referensi bagi peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti lebih dalam lagi.

4. Bagi Universitas Trunojoyo Madura

Sebagai sumbangan ilmiah dalam pengembangan ilmu pengetahuan serta juga sebagai informasi yang dapat dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya.