

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi sumber daya manusia merupakan pokok yang sangat penting dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Memasuki era globalisasi saat ini, diperlukan adanya pengembangan sumber daya manusia untuk menghadapi digitalisasi serta persaingan global. Oleh karena itu, kualitas sumber daya manusia harus dikembangkan dan diarahkan agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

Idharuddin & Prehanto (2021, hal 32) mengatakan bahwa PT Pelabuhan Indonesia atau yang disebut PELINDO merupakan perusahaan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yang bergerak pada segmen penyelenggaraan terminal pelabuhan. Sebagai BUMN yang terus melakukan inovasi pengembangan dalam hal pemberian layanan yang terintegrasi pada bagian penyedia jasa pelabuhan. Pelindo menyadari bagaimana pentingnya kebutuhan stakeholder mengenai informasi yang berkaitan dengan perusahaan. Pelindo memberikan informasi tentang perusahaan seperti profil perusahaan, melalui website www.pelindo.co.id yang dapat diakses oleh siapa saja dan dimana saja oleh masyarakat umum maupun pihak stakeholder yang ingin mengetahui dan menambah informasi tentang Pelindo.

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu perusahaan yang diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Seperti yang diketahui bahwa, setiap organisasi memanfaatkan sumber daya yang terbatas dengan semaksimal mungkin guna memperoleh hasil yang memuaskan. Dalam hal ini, perusahaan menilai kinerja pegawai untuk menjadi bahan evaluasi sekaligus menggali potensi diri pegawai itu sendiri.

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Kenyataan yang ditemukan bahwa, kinerja pegawai masih dinilai kurang. Disamping itu alasan kinerja pegawai yang masih rendah karena kurangnya motivasi yang diberikan oleh pimpinan perusahaan, salah satunya PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1. Berikut data kinerja pegawai dapat dilihat pada table I.1.:

Tabel I.1. Data Kinerja Pegawai

No.	Yudisium Kinerja	Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022	
		Jumlah Pegawai	%	Jumlah Pegawai	%	Jumlah Pegawai	%
1	A (Istimewa)	2	1,92	3	2,29	10	6,67
2	B (Sangat Baik)	35	33,66	27	20,61	23	15,33
3	C (Baik)	19	18,27	36	27,48	30	20
4	D (Cukup)	33	31,73	42	32,06	42	28
5	E (Kurang)	15	14,42	23	17,56	45	30
Jumlah		104	100	131	100	150	100

Keterangan:

A (Istimewa) : >110-120

B (Sangat Baik) : >105-110

C (Baik) : 90-105

D (Cukup) : 80-<90

E (Kurang) : <=80

Sumber : PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I

Berdasarkan Tabel I.1 dapat dilihat data penilaian kinerja mengalami penurunan dari tahun 2020-2022. Pada setiap tahunnya jumlah pegawai yang mendapat nilai kurang terus bertambah, sementara perusahaan menetapkan target dengan nilai C, namun pada kenyataannya masih terdapat pegawai yang mendapatkan nilai Kurang dengan mencapai persentase 30% pada tahun 2022. Kinerja yang semakin menurun berdampak pada kerugian perusahaan, hal seperti ini harus dapat diperhatikan oleh pihak perusahaan untuk tetap menjaga berlangsungnya hidup perusahaan.

Menurunnya kinerja pegawai disebabkan karena pegawai tidak bertanggung jawab atas pekerjaannya. Dengan itu dapat dilihat di tabel berikut tanggung jawab pekerjaan yang ada di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1:

Tabel 1.2. Data tanggung Jawab

No	Tanggung Jawab	Uraian	Permasalahan
1	Terselesainya Cek & Update data pekerja pada portaverse	Tim SSC melakukan pengecekan dan update data pegawai pada ERP dan aplikasi portaverse sebelum mengaktifkan masa penetapan KPI	Pegawai tidak mengerjakan tugas secara Tim sehingga hasil yang dicapai tidak tercapaikan
2	Terselesainya mengaktifkan masa penyusunan KPI pada portaverse	Tim SSC melakukan aktivasi periode penyusunan KPI, kemudian diinformasikan kepada seluruh pekerja	Tidak terselesainya Tim SSC melakukan penyusunan KPI
3	Terselesainya menyusun draft KPI untuk tim bawahannya	Pihak penilaian terkait yang merupakan atasan langsung melakukan draft PI kepada tim dibawahnya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing menggunakan metode cascading berdasarkan kontrak kinerja individu atasan	Tidak selesainya dalam menyusun draft KPI
4	Teselesainya rekapitulasi dan monitor kontrak kerja individu	Unit pendukung kinerja individu melakukan rekapitulasi dan review atas kontrak kinerja individu yang telah di tetapkan apakah telah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.	Tidak selesainya pegawai mereview kontrak kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku
5	Terselesainya aktivitas periode monitoring & cek data pekerja	pegawai melakukan pengecekan dan update data pekerja (jika ada) sesuai dengan ERP pada portaverse sebagai kesiapan dalam proses monitoring KPI kemudian dilakukan aktivitas periode monitoring KPI pada aplikasi Portaverse	Tidak selesainya pegawai dalam menyelesaikan aktivitas periode monitoring & cek data pekerja
6	Terselesainya mengisi realisasi KPI individu triwulan	Pegawai melakukan self assessment dengan mempersiapkan bukti-	Tidak selesainya pegawai dalam mengerjakan tugas, tidak sesuai dengan

		bukti realisasi KPI periode triwulan/semester kemudian menginput realisasi KPI edalam sistem portaverse	tanggung jawab yang diberikan
--	--	---	-------------------------------

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pegawai tidak menyelesaikan tugas masing-masing yang diberikan oleh atasan. Hal tersebut karena pegawai menunda pekerjaanya dan mendahulukan urusan pribadi, sehingga menimbulkan pekerjaan akan terbengkalai dan mundur dari waktu yang telah ditetapkan. Hal ini akan berdampak pada menurunnya kinerja pegawai.

PT Pelabuhan Indonesia memiliki pemimpin pada setiap bagian sehingga dapat memantau bawahannya. Setiap pemimpin harus dapat mengatur dan mengelola sumber daya manusia atau pegawai sebagai bawahannya, sehingga dapat mengendalikan karakteristik untuk menjaga kestabilan hasil kerja. Oleh karena itu kepemimpinan juga berperan penuh terhadap kinerja pegawai. Data kepemimpinan pada setiap bagian dapat dilihat pada tabel I.3.

Tabel I.3. Data Kepemimpinan

1.	UNSUR YANG DINILAI				Jumlah
	a. Sasaran Penilaian Kepemimpinan		Nilai %		
	Kepemimpinan	1. Leadership	63	Cukup	63
		2. Integritas	70	Baik	70
		3. Kemampuan mengambil keputusan	50	Buruk	50
		4. Kemampuan komunikasi	61	Cukup	61
		5. Kemampuan mengendalikan bawahan	55	Buruk	55
		6. Kerjasama	50	Buruk	50
		Jumlah	349		349
		Nilai rata-rata	58,17	Buruk	58,17
Ket: <50(Sangat Buruk),51-59 (Buruk), 60-69 (Cukup), 70-79 (Baik) dan >90(Sangat Baik)					

Ket: <50(Sangat Buruk),51-59 (Buruk), 60-69 (Cukup), 70-79 (Baik) dan >90(Sangat Baik)

Sumber : PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional

Berdasarkan Tabel I.3 diketahui bahwa terdapat penilaian yang buruk dari seluruh indikator diantaranya kemampuan mengambil keputusan, kemampuan mengendalikan bawahan, dan kerjasama, hal ini tentu saja akan menimbulkan

menurunnya kinerja pegawai pada PT Pelabuhan Indonesia. Ningrum (2021, hal 139) dalam bukunya menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan dari seorang pemimpin untuk memicu perasaan positif dalam diri orang lain atau kelompok yang dipimpinnya dan mempengaruhinya untuk menggapai tujuan yang diinginkan. Kepemimpinan adalah apa yang dilakukan oleh pemimpin. Itu merupakan proses memimpin suatu kelompok dan mempengaruhi dengan harapan untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan ialah seseorang yang memiliki kewenangan dalam memberikan tugas, mempunyai pengaruh atau mampu membujuk orang lain dengan sistem kerjasama dan menjalin hubungan yang baik guna tercapainya sasaran atau tujuan yang ditetapkan.

Sehingga dengan adanya kepemimpinan yang sesuai dengan indikator yang tepat maka dapat menciptakan kinerja pegawai yang baik. Masalah yang terjadi terkait kepemimpinan yaitu kurangnya motivasi dari setiap pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai. Data motivasi kerja dapat dilihat pada tabel I.4.

Tabel I.4. Data Motivasi Kerja

No.	Aspek Yang Dinilai	Skor Aktual (%)	Skor Ideal (%)	Ket.
1.	Kebutuhan Aktualisasi	33,3	50	Kurang
2.	Kebutuhan Untuk dihargai	60,0	50	Sangat Baik
3.	Kebutuhan Untuk dicintai dan dihargai	13,3	50	Sangat Buruk
4.	Kebutuhan akan rasa aman Dan tentram	26,7	50	Sangat Buruk
5.	Kebutuhan Psikologis	46,7	50	Cukup
Rata – Rata		36,0	50	Buruk

Keterangan :

> 50 = Sangat Baik
 50 = Baik
 40 – 49 = Cukup
 30 – 39 = Buruk
 < 30 = Sangat Buruk

Sumber : PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I

Berdasarkan Tabel I.4 dapat diketahui masih terdapat penilaian yang sangat buruk pada kebutuhan untuk dicintai, dihargai dan kebutuhan akan rasa aman tentram. Dapat diartikan bahwa belum seluruhnya pegawai yang bekerja di perusahaan ini mendapatkan penilaian yang baik.

Suswati(2020, hal 47) dalam bukunya menyatakan motivasi sejatinya dimiliki setiap manusia yang berusaha untuk menimbulkan, mengarahkan dan mengorganisasi tingkah lakunya.

Sehingga dengan adanya motivasi yang sesuai dengan indikator yang tepat maka dapat menciptakan kinerja pegawai yang baik. Masalah yang terjadi terkait motivasi yaitu pemimpin tidak memberikan contoh diri dalam setiap pekerjaan sehingga setiap pegawai tidak mendapatkan gambaran mengenai contoh kinerja yang baik.

Oleh karena itu PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 harus dapat meningkatkan kepemimpinan dan motivasi terhadap para pegawainya, sehingga dengan adanya kepemimpinan dan motivasi yang baik maka dapat tercipta kinerja pegawai yang baik. Berdasarkan uraian yang telah dijabarkan maka peneliti melakukan penelitian ke PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 untuk memperoleh data-data yang dibutuhkan mengenai kepemimpinan dan motivasi untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu peneliti menyimpulkan judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang pemilihan judul, maka identifikasi masalah dari peneliti untuk skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Kurangnya apresiasi atau pujian yang diberikan pimpinan sehingga menyebabkan kurang bersemangatnya pegawai dalam bekerja.
2. Kurangnya faktor pendukung seperti motivasi bagi para pegawai sehingga menjadikan performa kerja kurang baik.
3. Kurangnya kinerja pegawai yang belum menunjukkan kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan dan tugasnya.

1.3. Rumusan Masalah

Rumusan masalah diperoleh berdasarkan identifikasi masalah yang telah didapatkan dan disajikan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1?

1.4. Batasan Masalah

Disebabkan banyaknya permasalahan dan waktu yang terbatas, maka untuk lebih mengarahkan penelitian agar sesuai dengan tujuan dan terfokus pada sasaran, maka perlu dilakukan pembatasan ruang lingkup permasalahan. Penelitian yang dilakukan mengenai Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Maka peneliti hanya membahas permasalahan yang berkaitan dengan kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja pegawai. Subyek pada penelitian ini adalah pegawai PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1.

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1.

1.6. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dihasilkan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Bagi Peneliti

Mengetahui dan menambah wawasan mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pegawai di PT. Pelabuhan indonesia (Persero) Regional 1.

2. Manfaat Bagi Perusahaan

Memberikan informasi mengenai apakah kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

3. Manfaat Bagi Universitas

Diharapkan penelitian ini bisa dijadikan sebagai referensi pembelajaran yang baik yang bisa memberikan pengetahuan tambahan untuk mahasiswa khususnya pada konsentrasi manajemen SDM.

4. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Mendapatkan ide penelitian yang berkaitan dengan kinerja pegawai pegawai PT. Pelabuhan indonesia (Persero) Regional 1.