

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor yang mutlak diperlukan dalam suatu organisasi, baik pada instansi pemerintah, perusahaan, atau pada usaha – usaha sosial dimana ia mendapatkan suatu balas jasa atau imbalan tertentu. Perkembangan dunia usaha akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Pengembangan sumber daya manusia sangat berpengaruh bagi kesuksesan dan kesinambungan perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus senantiasa memperlakukan setiap karyawan dengan sebaik mungkin dalam segala hal. Perusahaan harus berusaha meningkatkan sumber daya serta potensial yang dimiliki oleh karyawannya guna meningkatkan kualitas sumber daya karyawan tersebut agar karyawan semakin berkualitas dan memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap perusahaan demi kesinambungan serta eksistensi perusahaan dimasa yang akan datang.

Keberhasilan sebuah perusahaan sangat bergantung kepada baik dan buruknya kinerja dari perusahaan. Kinerja dari perusahaan digambarkan oleh kinerja karyawan. Kinerja yang baik dari karyawan berdampak langsung kepada kemajuan atau kemunduran yang diperoleh perusahaan tersebut. Kinerja karyawan dapat dilihat dari kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa khususnya jasa kepelabuhanan di Indonesia. Perusahaan ini merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berbentuk Persero. Perusahaan ini merupakan salah satu Badan Usaha yang dikelola oleh Negara atau Daerah, dengan tujuan didirikannya adalah mencari keuntungan dan memberikan pelayanan kepada umum dimana keseluruhan sahamnya dimiliki oleh Pemerintah.

PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan didirikan pada tahun 1960 yang berfungsi untuk memberikan layanan jasa kepelabuhanan dan sebagai solusi pemerintah dalam pengelolaan pelabuhan umum di Indonesia. Wilayah kerja usaha PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) meliputi:

- a. Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam (NAD)
- b. Sumatera Utara (Sumut)
- c. Riau dan Kepulauan Riau (Kepri).

Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan kepelabuhanan yang terbesar di Indonesia. Walaupun telah menjadi perusahaan yang besar dan berkembang tentu saja masih banyak hambatan yang dialami perusahaan. Saat ini PT. Pelindo I (Persero) Medan fokus untuk melakukan perbaikan dan pembenahan agar dapat secara optimal memanfaatkan peluang yang ada untuk memperkuat bisnis yang dijalankan.

Diperoleh informasi bahwa kinerja karyawan pada PT. Pelindo I (Persero) Medan menurun, hal ini disebabkan oleh ketidaktelitian pemimpin dalam

mengawasi setiap pekerjaan karyawan sehingga karyawan merasa kurang mampu menjalani tugasnya serta pemimpin kurang tegas dalam mengambil keputusan, sehingga perilaku seperti ini menyebabkan beberapa karyawan tidak dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah dengan menumbuhkan motivasi kerja di kalangan karyawan. Motivasi adalah suatu pendorong bagi karyawan untuk mau bekerja dengan giat dan sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi timbul dengan adanya beberapa kebutuhan yang tidak terpenuhi sehingga menimbulkan tekanan atau rasa ketidakpuasan tersendiri sehingga mendorong terciptanya kinerja karyawan yang baik.

Namun yang terjadi di perusahaan berbeda. Dengan perilaku negatif pemimpin yang seperti ini maka beberapa karyawan tidak mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dan karyawan juga mengeluhkan beban tugas tersebut. Untuk itu karyawan haruslah mendapatkan motivasi lebih dari pemimpin agar tidak menurunnya kinerja karyawan.

Selanjutnya dalam kegiatan organisasi, perusahaan tidak terlepas dari budaya organisasi yang diciptakan organisasi itu sendiri. Budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, karena budaya organisasi merupakan sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi.

Budaya organisasi juga menuntun kesamaan langkah dan visi bagi sumber daya manusia untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga masing-masing individu dapat meningkatkan fungsinya didalam organisasi. Salah satunya dengan paham akan visi dan misi di dalam perusahaan karyawan akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya demi terciptanya tujuan perusahaan. Namun yang terjadi di perusahaan berbeda. Berdasarkan hasil wawancara, diperoleh informasi bahwa masih ada karyawan yang tidak memahami jelas akan visi dan misi di dalam perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya pengetahuan karyawan terhadap budaya organisasi yang ada di dalam perusahaan dan ini akan mengakibatkan terganggu berjalannya tujuan perusahaan. Dan karyawan harus dapat menjalankan budaya kerja yang telah disepakati perusahaan yang disebut dengan “CIPTA” yaitu terdiri dari *Customer Focus* (Proaktif dan Cepat Tanggap), *Integrity* (Jujur & Taat, serta Berani & Bertanggungjawab), *Professionalisme* (Kompeten & Disiplin, serta Berkualitas), *Teamwork* (Berkolaborasi & Bersinergi, serta Tulus & Saling Menghargai).

Cara yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menerapkan kepemimpinan yang efektif kepada karyawan. Diharapkan pemimpin dapat bersikap demokratis kepada karyawan serta pemimpin dapat menerapkan budaya perusahaan yang disepakati serta motivasi yang diberikan oleh pemimpin terhadap para karyawannya. Selain itu dengan adanya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi yang sesuai dengan karyawan maka hubungan antara karyawan dan pihak perusahaan akan dapat terjalin dengan

baik. Sehingga karyawan sendiri akan berusaha untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga terciptalah kinerja karyawan yang baik.

Oleh karena itu peneliti merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan?

1.3 Pembatasan Masalah

Untuk menghindari kesimpang siuran dalam penelitian ini serta mengingat keterbatasan dan kemampuan penulis, maka penelitian ini dibatasi ruang lingkup masalah agar dapat diperoleh hasil yang diharapkan. Adapun yang menjadi batasan masalah dalam penelitian ini adalah **“Pengaruh Kepemimpinan, Budaya**

Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.”

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, batasan permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan?
2. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan?
3. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan dapat menjelaskan bagaimana pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

- a. Bagi Penulis

Menambah pengetahuan dan wawasan penulis dalam memahami pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan atau informasi tambahan yang menjadi bahan pertimbangan untuk menetapkan kebijakan berkaitan dengan ketenagakerjaan.

c. Bagi Lembaga UNIMED

Sebagai tambahan literatur kepustakaan dibidang penelitian mengenai kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, dan kinerja karyawan.

d. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini dapat menjadi masukan atau tambahan referensi dan bahan perbandingan bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian dibidang yang sejenis pada masa yang akan datang.