

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Bagi perusahaan-perusahaan saat ini Sumber Daya Manusia menjadi sangat penting karena akan memberikan suatu dampak yang signifikan bagi perusahaan untuk mencapai suatu tujuan, setiap perusahaan dituntut untuk mengelola Sumber daya manusia dengan baik mulai dari proses rekrutmen, training, sampai ke proses maintainya. Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang berkualitas baik dari pemimpin dan bawahannya dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawabnya di suatu perusahaan atau organisasi, oleh karena itu dibutuhkan seorang pimpinan yang bisa mendorong para pegawainya agar mampu meningkatkan kinerja bawahannya dan mampu memenuhi kebutuhan maka aktivitas yang ada dalam kegiatan perusahaan dapat diselesaikan dengan cepat dan hasil yang lebih baik karena bekerjanya secara optimal, pemimpin harus mengerti dan menyadari apa yang dibutuhkan pegawainya agar kinerjanya meningkat. Dengan terpenuhinya kebutuhan pegawai, berarti perusahaan telah memberikan kepuasan terhadap para pegawai, sehingga kinerja pegawai semakin tinggi. Maka kinerja pegawai agar bisa menjadi efektif dan efisien apabila di dukung dengan kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja para pegawainya.

Gibson (2008) menyatakan ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, faktor pertama adalah faktor individu, seperti kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang. Kedua adalah faktor psikologis, seperti persepsi, peran, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja. Faktor ketiga adalah faktor organisasi, seperti struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan sistem penghargaan.

Persaingan yang semakin ketat mengharuskan perusahaan harus meningkatkan kinerja pegawainya agar dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013:67). Arti penting kinerja merupakan sebuah proses yang berjalan didalam perusahaan dengan memanfaatkan sumber daya yang perusahaan miliki khususnya sumber daya manusia atau pegawai yang bertujuan untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan kearah pengembangan dan kemajuan dengan proses yang mereka lalui. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, pelatihan karyawan, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, motivasi, disiplin dan kepuasan kerja. Semakin kompeten dan keahlian serta latar belakang yang dimiliki masing-masing pegawai akan mempengaruhi pencapaian hasil kerja. Selain itu, faktor organisasi yang memperngaruhi yaitu kepemimpinan.

Selain kepemimpinan, faktor motivasi juga sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi mempunyai dua jenis yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal, motivasi internal berupa motivasi yang timbul dari dalam diri seseorang atau dari individu sendiri. Sedangkan motivasi eksternal yaitu motivasi yang disebabkan adanya pengaruh atau dorongan dari luar individu. Motivasi yang diberikan pimpinan untuk menumbuhkan rasa semangat dalam menjalankan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan di lingkungan kerja. Walaupun seseorang memiliki keahlian yang baik dan kemampuan bekerja yang sangat tinggi tetapi tidak ada motivasi yang kuat maka hasil kerja yang diperoleh tidak akan memuaskan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sikap disiplin. Tanpa adanya sikap disiplin para pihak yang berkepentingan dalam perusahaan, maka menjadi hal yang mustahil dalam pencapaian tujuan perusahaan seperti yang diinginkan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. (Hasibuan 2012:194). Dengan adanya disiplin kerja diharapkan akan menjaga mekanisme kerja yang selaras dan harmonis karena antara masing-masing pegawai memahami hak dan kewajiban berupa tugas yang harus dilaksanakan dengan baik.

KSOP singkatan dari Kantor kesyahbandaran dan otoritas pelabuhan Tanjung Emas Semarang merupakan lembaga pemerintah di pelabuhan yang

mempunyai tugas melaksanakan pengawasan dan penegakan hukum dibidang keselamatan dan keamanan pelayaran di pelabuhan, serta pengaturan, pengendalian dan pengawasan kegiatan kepelabuhan pada pelabuhan yang diusahakan secara komersial.

Berikut tabel hasil belanja rutin Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Tanjung Emas Semarang pada tahun 2017-2018.

Tabel 1.1
Hasil Belanja Rutin KSOP Tanjung Emas Semarang
Tahun 2017-2018

Keterangan	Tahun 2017		Tahun 2018	
	Plafond	Realisasi	Plafond	Realisasi
Belanja Pegawai	21.116.871.000	19.209.770.403	22.166.87.000	20.384.437.418
Belanja Barang	76.182.475.000	67.005.929.203	40.647.616.000	30.737.365.907
Belanja Modal	896.850.000	691.708.000	3.602.413.000	2,127.803.270
Jumlah	98.169.196.000	86.957.407.606	66.416.900.000	53.249.606.595

Sumber : KSOP Tanjung Emas Semarang

Berdasarkan tabel belanja rutin diatas dalam 2 tahun terakhir Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Tanjung Emas Semarang dalam plafond 2018 plafond lebih kecil 32.34% dari tahun 2017. Sedangkan dari realisasi belanja barang tahun 2018 turun 38.76% dari tahun 2017.

Tabel 1.2
Laporan Kegiatan Kantor Kesyahbandaran Otoritas dan Pelabuhan
Tahun 2017-2018

Kegiatan	2017	2018	Keterangan %
Kunjungan kapal luar negeri	719	893	24,00
Kunjungan kapal turis	16	25	56,25
Kunjungan kapal perintis	41	57	39,02
Kunjungan kapal container	734	791	7,77
Kegiatan bongkar barang dalam negeri	3,841,398	164,178	-95,73
Kegiatan muat barang dalam negeri	883,119	299,655	-74,00
Penerbitan buku pelaut	1682	2484	47,68
Penerbitan surat persetujuan berlayar	3276	4560	39,19

Sumber: Ksop Kelas I Tanjung Emas Semarang

Dalam setiap kegiatan adanya kenaikan dan penurunan dimasing-masing kegiatannya. Kegiatan kunjungan kapal luar negeri tahun 2017 sebanyak 719 kegiatan di tahun 2018 mengalami kenaikan menjadi 893 kegiatan atau naik sebesar 24,00%. Jumlah kunjungan kapal turis pada tahun 2018 naik sebesar 56,25% dibanding dengan tahun 2017. Jumlah kunjungan kapal perintis di Pelabuhan Tanjung Emas Semarang naik 16 kapal pada tahun 2018. Kunjungan kapal Container pada tahun 2018 naik sebesar 7,77% atau 57 kunjungan dibandingkan dengan tahun 2017 sehingga rata-rata kunjungan di

tahun 2018 ini adalah 66 kunjungan. Kegiatan bongkar barang dalam negeri (antar pulau) turun sebesar 95,73% dibandingkan dengan tahun 2017. Kegiatan muat barang dalam negeri antar pulau) turun sebesar 74,00% dibandingkan tahun 2017. Pada penerbitan buku pelaut tahun 2018 naik sebesar 47,68% dan penerbitan surat persetujuan berlayar naik sebesar 39,19% dibandingkan tahun 2017.

Dalam penelitian ini menggunakan research gap atau kesenjangan mengenai variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai :

Hasil penelitian Khotimah, Gagah dan Hashiolan tahun 2018 menunjukkan kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. STAR SERVICE MEDAN. Sedangkan penelitian Nabilahzain tahun 2018 menunjukkan kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Jakarta.

Hasil penelitian Salutondok dan Soegoto tahun 2015 menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Kantor Sekretariat Kota Sorong. Sedangkan penelitian Prihatini, Mansur dan Khoirul tahun 2017 menunjukkan motivasi negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Kertha Artha Mandiri Kepanjen.

Hasil penelitian Purba, Lengkong, Loindong tahun 2019 menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado. Sedangkan penelitian Kumarawati, Suparta, Yasa tahun 2017 menunjukkan disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Denpasar

Dengan adanya penelitian-penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang masih adanya kesenjangan hasil penelitian (*research gap*), jadi perlu dilakukannya penelitian oleh peneliti mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran Otoritas Pelabuhan Kelas I Tanjung Emas Semarang.

Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian ini diberi judul: **PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KSOP (KANTOR KESYAHBANDARAN OTORITAS PELABUHAN) KELAS I TANJUNG EMAS SEMARANG.**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat disimpulkan rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai KSOP (Kantor Kesyahbandaran Otorita Pelabuhan) Kelas I Tanjung Emas Semarang ?

2. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai KSOP (Kantor Kesyahbandaran Otorita Pelabuhan) Kelas I Tanjung Emas Semarang ?
3. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai KSOP (Kantor Kesyahbandaran Otorita Pelabuhan) Kelas I Tanjung Emas Semarang.

1.3 Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan secara lebih fokus dan sempurna maka penulis membatasi variabel permasalahan penelitian. Oleh karena itu, penulis membatasi diri hanya berkaitan dengan “ Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai KSOP (Kantor Kesyahbandaran Otoritas Pelabuhan) Kelas I Tanjung Emas Semarang). Kinerja pegawai dipilih oleh penulis karena kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi perusahaan.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai KSOP (Kantor Kesyahbandaran Otoritas Pelabuhan) Kelas I Tanjung Emas Semarang).
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai KSOP (Kantor Kesyahbandaran Otoritas Pelabuhan) Kelas I Tanjung Emas Semarang).

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai KSOP (Kantor Kesyahbandaran Otoritas Pelabuhan) Kelas I Tanjung Emas Semarang).

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan penulis diharapkan memberi manfaat secara teoritis maupun praktis yaitu :

1. Secara Teoritis

Manfaat teoritis penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan yang berkaitan antara pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai maupun teori-teori yang berkaitan dengan kinerja pegawai.

2. Secara Praktis

- a. Hasil penelitian dapat menjadi masukan bagi pimpinan KSOP (Kantor Kesyahbandaran Otoritas Pelabuhan) Kelas I Tanjung Emas Semarang) guna peningkatan dan perbaikan kinerja pegawainya dengan cara memanipulasi variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Jika memang ada pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilakukan dengan cara pimpinan perusahaan memberikan motivasi atau dorongan dan memberikan rasa nyaman dan aman di tempat kerja supaya dapat memperbaiki kedisiplinan pada saat bekerja.

b. Hasil penelitian ini juga berkontribusi praktis untuk memotivasi para pegawai dalam meningkatkan kinerjanya.