

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk dan tujuannya, suatu organisasi didirikan berdasarkan visi untuk kepentingan bersama, dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber yang paling berharga didalam organisasi. Tanpa adanya tenaga kerja atau karyawan yang berkualitas mustahil tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

Organisasi dilakukan dalam suatu sistem yang terdiri daripada aktivitas-aktivitas yang dilakukan secara teratur dan berulang-ulang oleh sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama. Untuk mencapai tujuan tersebut, sebuah organisasi harus didukung oleh sumber-sumber daya yang berkualitas baik dari berwujud material, modal maupun manusia Swasta Siswandi (2013).

Kesuksesan dari usaha apapun dalam meningkatkan kualitas dan produktivitas pada organisasi usaha harus melibatkan karyawan. Kinerja organisasi tergantung pada kinerja karyawan. Karyawan sebagai sumber daya manusia (SDM) yang merupakan komponen utama dalam organisasi, dituntut untuk memberikan hasil kerja yang terbaik. Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Frenelly F. M. Kimbal dkk 2015).

Kinerja akan memuaskan jika pembebanan kerja yang dialokasikan kepada setiap pemegang jabatan sesuai dengan standar, tidak terlalu tinggi dan tidak pula terlalu rendah. Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadinya inefisiensi kerja. Beban kerja yang terlalu ringan dapat membuat individu karyawan menjadi jenuh terhadap tugas mereka

yang dianggap terlalu ringan, dan tidak menantang situasi ini akan membuat individu merasa kompetensi atau keahliannya kurang diperhitungkan oleh atasan. MENPAN Nomor: KEP/75/M.PAN/7/2010 mendefinisikan beban kerja sebagai sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Dari beberapa definisi kinerja di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja (*performance*) adalah suatu hasil yang telah dikerjakan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang dilaksanakan secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya. Siswandi (2013) Sedangkan Robbins (2016) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau insentif.

Menurut (Wahjosumidjo, Marudut Marpaung dkk 2014) bahwa seorang pemimpin memiliki kecerdasan, pertanggung jawaban, sehat dan memiliki sifat-sifat antara lain dewasa, keleluasaan hubungan sosial, motivasi diri dan dorongan prestasi serta sikap hubungan kerja kemanusiaan. Sebaliknya dalam realitas sosial modern, juga dikenal pemimpin kharismatik, terutama dalam lingkungan social dan politik. pemimpin kharismatik mempunyai kesetiaan dan tanggung jawab dan dukungan dari pengikutnya. Fungsi pemimpin lebih banyak memberikan konsultasi, bimbingan, motivasi dan memberikan nasehat dalam rangka mencapai tujuan.

Beban kerja menurut (Anggit Astianto dkk 2014) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan

tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada diantara kedua batas yang ekstrem tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya. Beban kerja seseorang ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya.

Sebagai bagian dari sistem transportasi, Pelabuhan memegang peranan penting kegiatan perekonomian di suatu daerah tertentu. Pada PT. Pelayaran Dasa Karindo Utama Semarang, tingkat motivasi pegawai dalam bekerja kurang dukungan fasilitas dan ataupun insentif, dalam tingkat kepemimpinan seorang pemimpin harus bersifat adil, memberi inspirasi dan bersifat menghargai kepada setiap pegawai, dan tingkat beban kerja yang berupa jam kerja yang berlebihan, latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap pola pikir maupun hasil kerja dan jenis pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan keahlian pegawai dapat mengakibatkan hasil kerja yang kurang maksimal dan optimal.

Pada umumnya suatu badan instansi atau organisasi dalam memberdayakan para pegawainya agar mempunyai prestasi kerja yang profesional sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, maka instansi atau organisasi tersebut harus menyiapkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkemampuan baik, bersemangat serta mempunyai motivasi kerja yang tinggi. Sehubungan dengan kondisi suatu kejadian masalah yang ada di PT. Pelayaran Dasa Karindo Utama Semarang bahwa dengan sering adanya pergantian kepala cabang dan setiap pemimpin pastinya memiliki memiliki gaya kepemimpinan yang bervariasi satu sama lainnya sehingga dapat mengakibatkan pola perilaku para pegawai yang berbeda. Kemudian motivasi yaitu kurangnya kebijakan-kebijakan dari instansi seperti

penghargaan ataupun promosi yang diberikan kepada pegawai yang berprestasi dan yang terakhir yaitu mengenai beban kerja yang diberikan oleh instansi tidak sesuai bidangnya yang dapat menyebabkan kinerja perusahaan tidak optimal.

Di dalam penyusunan penelitian ini terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai tetapi penulis mencoba untuk membatasinya. Adapun judul yang diajukan dalam Penelitian ini adalah **“Analisis Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pelayaran Dasa Karindo Utama Semarang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Pada latar belakang di atas telah disepakati bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, untuk mencegah terjadinya penyimpangan dan guna mempermudah langkah-langkah dalam penelitian ini, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai perusahaan pada PT. Pelayaran Dasa Karindo Utama Semarang ?
2. Apakah kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja pegawai perusahaan pada PT. Pelayaran Dasa Karindo Utama Semarang ?
3. Apakah beban kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai perusahaan pada PT. Pelayaran Dasa Karindo Utama Semarang ?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai melalui penyusunan Proposal ini antara lain :

- a. Untuk menganalisa pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Pelayaran Dasa Karindo Utama Semarang ?
- b. Untuk menganalisa pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai PT. Pelayaran Dasa Karindo Utama Semarang ?

- c. Untuk menganalisa pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Pelayaran Dasa Karindo Utama Semarang ?

1.3.2 Kegunaan Penelitian

- a. Bagi penulis
Penelitian ini dapat digunakan untuk menerapkan teori-teori yang diperoleh di bangku kuliah dan mengaplikasikan dengan kenyataan yang ada, sehingga dapat menambah pengalaman dan pengetahuan serta wawasan penulis akan masalah-masalah yang terjadi dalam perusahaan, khususnya yang berhubungan dengan peningkatan kinerja pegawai.
- b. Bagi STIMART “AMNI” Semarang
Dalam penelitian ini diharapkan pada jurusan S1- Manajemen Transport dapat memahami apa saja yang menyebabkan peningkatan kinerja seorang pegawai sehingga diharapkan apabila taruna/i dan mahasiswa/i terjun dalam dunia kerja dapat kompeten dan kompetitif untuk supaya bias bersaing di dunia kerja pada masa kini dan masa yang akan datang.
- c. Bagi instansi tempat penelitian
Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan informasi yang bermanfaat untuk perusahaan PT. Pelayaran Dasa Karindo Utama Semarang sebagai bahan evaluasi terhadap kinerja pegawai sehingga lebih baik lagi dan lebih professional.
- d. Bagi pembaca
Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan yang bermanfaat bagi pembaca dan dapat dijadikan sebagai tambahan bahan referensi bagi para taruna/i dan para mahasiswa/i STIMART “AMNI” Semarang dan supaya juga dapat dijadikan acuan referensi pada penelitian berikutnya.

1.4 Sistematika Penulisan

Dalam sistematika penulisan ini akan dijelaskan isi dari proposal ini dalam setiap bab, adapun sistematika penulisan adalah sebagai berikut :

BAB 1 PENDAHULUAN

Berisikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian dan sistematika penulis.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Berisikan tentang pengertian kinerja pegawai, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, hipotesis dan kerangka pemikiran.

BAB 3 METODE PENELITIAN

Berisikan tentang variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data serta metode analisis.

BAB 4 ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Berisikan tentang deskripsi obyek penelitian, gambaran umum identitas responden, analisis deskriptif, analisis kuantitatif, dan implikasi manajerial.

BAB 5 PENUTUP

Berisikan tentang kesimpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN