

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Kantor Syahbandar Dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kijang Kepulauan Riau adalah merupakan sebuah pelabuhan yang termasuk memiliki lalu lintas yang padat. Kepadatan lalu lintas moda transportasi laut, membuat persaingan usaha saat memasuki era perdagangan bebas. Persaingan usaha tersebut bukan hanya berasal dari dalam negeri saja namun persaingan juga berasal dari luar negeri. Oleh karenanya pelaku usaha dituntut untuk semakin efektif dan efisien dalam memanfaatkan sumber daya yang ada, sehingga mampu memenangkan persaingan. Moda transportasi laut mempunyai peran yang penting dalam memperlancar distribusi barang baik melalui moda transportasi darat maupun laut. Pendistribusian barang tersebut selain melibatkan pihak perusahaan juga melibatkan instansi pemerintah yang mempunyai otoritas dalam mengatur lalu lintas. Salah satunya adalah Kantor Syahbandar Dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kijang Kepulauan Riau yang dikelola oleh pemerintah. Oleh karenanya kerja sama pihak pelabuhan dalam memberikan pelayanan bagi pemakai jasa angkutan.

Seiring dengan berkembangnya kegiatan pada Kantor Syahbandar Dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kijang Kepulauan Riau, maka permasalahan yang muncul tidak hanya dalam kegiatan operasionalnya dalam memberikan pelayanan, tetapi permasalahan sumber daya manusia yang dimiliki juga menimbulkan permasalahan. Menurut Mangkunegara (2015), sumber daya manusia pada suatu perusahaan atau organisasi perlu dikelola secara baik dan profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keberhasilan kinerja satu perusahaan salah satunya ditentukan oleh hasil kinerja karyawan yang baik dan kinerja karyawan yang baik tercipta dengan melakukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan profesional.

Rivai dan Sagala (2016) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Kepemimpinan dapat meningkatkan produktifitas kerja, karena akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan mempunyai arti adalah Secara teoritis kepemimpinan (*leadership*) merupakan hal yang sangat penting dalam manajemen, karena kepemimpinan maka proses manajemen akan berjalan dengan baik dan pegawai akan bergairah dalam melakukan tugasnya (Hasibuan, 2010). Dengan kepemimpinan yang baik diharapkan akan meningkatkan kinerja pegawai seperti yang diharapkan.

Pada penelitian ini selain faktor kepemimpinan, akan diteliti pula faktor motivasi. Motivasi menurut Mangkunegara (2014) terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi. Motivasi merupakan suatu kondisi dimana dapat menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi dari seorang karyawan diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Pada penelitian ini selain faktor motivasi dan kepemimpinan, akan diteliti pula faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat pekerja dalam lingkungannya. Lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan demikian bila suatu perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terdapat hubungan yang baik antar pegawai, antara pegawai dengan atasan serta menjaga kesehatan, keamanan diruang kerja maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kemajuan atau peningkatan lingkungan kerja pada karyawan Kantor Syahbandar Dan Otoritas Pelabuhan II Kijang Kepulauan Riau tergantung atas lingkungan kerja yang nyaman bagi kinerja karyawan.

Karyawan merupakan sumber daya manusia pada Kantor Syahbandar Dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kijang Kepulauan Riau adalah merupakan

aset utama dari setiap organisasi atau perusahaan. Karyawan sangat berperan dan menentukan keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan akhir. Oleh karena itu organisasi atau perusahaan selalu berupaya untuk memperoleh pegawai yang memiliki kompetensi dan keahlian sesuai dengan kebutuhan organisasi, agar pelaksana tugas dan pekerjaannya dapat diselesaikan secara baik, benar dan tepat sasaran.

Setiap manusia yang merupakan sumber daya manusia suatu perusahaan atau organisasi dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan, mempunyai potensi untuk menjalankan tugas dengan baik dan benar. Kemampuan menjalankan tugas yang dibebankan oleh organisasi atau perusahaan merupakan tanggung jawab pribadi yang harus dipikul oleh setiap karyawan. Setiap pribadi manusia mempunyai potensi untuk berperilaku tertentu, tetapi perilaku itu hanya diaktualisasi pada saat-saat tertentu saja. Potensi untuk berperilaku tertentu itu disebut *ability* (kemampuan), sedangkan ekspresi dari potensi ini dikenal sebagai *performance* (kinerja).

Sebagai daerah yang berada pada jalur lintas perdagangan dunia, Pelabuhan Kelas II Kijang Kepulauan Riau, dituntut untuk memperbaiki, meningkatkan dan mengembangkan sumber daya manusia. Pada penelitian ini, dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan pada Kantor Syahbandar Dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kijang Kepulauan Riau, akan diteliti faktor motivasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk menyusun penelitian dengan judul:

**“ANALISIS MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR SYAHBANDAR DAN OTORITAS PELABUHAN KELAS II KIJANG KEPULAUAN RIAU ”.**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas , maka perumusan masalah pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Syahbandar Dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kijang Kepulauan Riau ?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Syahbandar Dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kijang Kepulauan Riau ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Syahbandar Dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kijang Kepulauan Riau ?
4. Apakah motivasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Syahbandar Dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kijang Kepulauan Riau ?

## **1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

- a. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Kantor Syahbandar Dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kijang Kepulauan Riau
- b. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Kantor Syahbandar Dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kijang Kepulauan Riau .
- c. Menganalisis lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Syahbandar Dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kijang Kepulauan Riau .
- d. Menganalisis pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap Kantor Syahbandar Dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kijang Kepulauan Riau.

### **2. Kegunaan Penelitian**

- a. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan peneliti guna mengaplikasikan teori-teori yang diperoleh dibangku kuliah dengan kenyataan dilapangan dan menambah pengalaman,

pengetahuan penulis akan masalah-masalah yang terjadi dalam ruang lingkup dunia kerja serta salah satu persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S-1) Program Studi Transportasi UNIMAR "AMNI" Semarang

b. Bagi Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi kantor agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

c. Bagi pembaca

Sebagai referensi penelitian lebih lanjut dan dapat menabuh informasi atau pengetahuan bagi mahasiswa/i UNIMAR "AMNI" khususnya.

#### **1.4 Sistematika Penulisan**

Bab 1 : Pendahuluan

Berisikan tentang Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan dan Kegunaan Penelitian, Sistematika Penulisan.

Bab 2 : Landasan Teori

Berisikan tentang Landasan Teori dan Penelitian Terdahulu, Hipotesis, Kerangka Pemikiran.

Bab 3 : Metodologi Penelitian

Berisikan tentang Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional, Penentuan Sampel, Jenis dan Sumber Data, Metode Pengumpulan data, Metode Analisis.

Bab 4 : Hasil Dan Pembahasan

Bab ini mengemukakan tentang hasil penelitian dan pembahasan masalah dan implikasi manajerial.

Bab 5 : Penutup

Bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran.