

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Seiring berkembangnya dunia bisnis saat ini menjadikan persaingan antar perusahaan atau organisasi sebagai sesuatu yang tidak bisa dihindari oleh organisasi bisnis atau perusahaan, oleh sebab itu perusahaan atau organisasi sangat membutuhkan yang namanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang mumpuni dan kompeten dalam melaksanakan tugas-tugas. terutama di zaman globalisasi. Semua organisasi bisnis atau perusahaan harus siap untuk beradaptasi dan berkembang menjadi kompetitif agar mampu menjawab setiap tantangan dan perubahan kedepan.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset terpenting bagi perusahaan lantaran kiprahnya sebagai subyek pelaksana, perencanaan, pengorganisasian, memimpin, mengendalikan, kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan sampai dengan mengevaluasi.

Berikut ini dikemukakan dalam Prasadja Ricardianto (2018): Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan metode atau ilmu mengelola hubungan serta peran sumber daya karyawan atau pegawai dengan sebaik-baiknya sehingga bisa digunakan secara optimal untuk mencapai perusahaan yang maksimal, karyawan, dan tujuan sosial.” Sumber daya potensial dan berkualitas tinggi diperlukan sesuai dengan kebutuhan bisnis dan kondisi lingkungan yang terus berubah agar visi dan misi perusahaan atau organisasi dapat dicapai dengan Efektif dan efisien.

PT. PELNI (Pelayaran Nasional Indonesia) Merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang mana perusahaan tersebut beroperasi di bidang jasa transportasi laut, khususnya dalam angkutan penumpang, dan kargo antar pulau. Sekarang PT. PELNI (Persero) mengoperasikan 1 kapal ternak, 8 kapal kargo atau tol laut, 46 kapal perintis, dan 26 kapal penumpang. PT. PELNI (Persero) dalam menyelesaikan kewajibannya tidak hanya sebatas melayani khusus bisnis, namun juga melayani transportasi ke pulau-pulau kecil pinggiran. Dengan 46 cabang dan 400 agent perjalanan yang tersebar di seluruh nusantara, kapal PT. PELNI (Persero) saat ini singgah di lebih dari 300 pelabuhan kapal perintis 95 pelabuhan kapal penumpang. Lini bisnis utama PT. PELNI (Persero) yaitu penyedia layanan transportasi jalur laut, seperti pengangkutan kargo dan penumpang antar pulau-pulau. Sekarang ini perusahaan memiliki 28 kapal penumpang yang beroperasi, dan memiliki kategori kapal menurut jumlah penumpang yang dapat diangkut.

PT. PELNI (Persero) memiliki misi yaitu “Mengelola dan mengembangkan angkutan laut guna menjamin aksesibilitas masyarakat untuk menunjang terwujudnya wawasan nusantara”. PT. PELNI (Persero) menjalankan tugasnya yaitu dengan melayani jalur pelayaran ke pulau-pulau kecil terluar selain jalur pelayaran niaga (Pepres No. 78 UU Pengelolaan pulau-pulau Kecil Terluar Tahun 2005). Selain itu, pemanfaatan sumber daya alam dalam rangka pembangunan berkelanjutan dan pemberdayaan masyarakat guna meningkatkan kesejahteraan untuk mencapai tujuan tersebut.

PT PELNI (Persero) berupaya untuk meningkatkan pelayanan dan produktivitas pegawai. Peningkatan kinerja pegawai adalah salah satu metode yang dilakukan oleh masing-masing perusahaan atau organisasi dalam

mencapai tujuannya dengan semaksimal mungkin. Menurut Taurisa dan Ratnawati (2012) “Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor terpenting, apabila kinerja pegawai tinggi maka produktivitas perusahaan atau organisasi secara keseluruhan juga meningkat”. Maka dari itu. Agar organisasi bisnis atau perusahaan mencapai hasil kerja secara maksimal, setiap perusahaan atau organisasi bisnis pastinya berupaya dalam memenuhi tujuan nya salah satunya dengan pemanfaatan sumberdaya yang dimilikinya demi keberhasilan dan Keberlangsungan perusahaan atau organisasi jangka panjang, artinya kinerja organisasi tercapai apabila tugas atau pekerjaan dilaksanakan secara efektif dan efesien serta tetap sejalan dengan keinginan para pemangku kepentingan (*stakeholders*). Disini ditonjolkan komponen kunci dari kinerja perusahaan atau organisasi yaitu pemahaman tentang pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dan penggunaan sumber daya yang relatif sedikit (efesien). Keberlangsungan perusahaan bergantung pada kinerja pegawainya, dimana kinerja pegawai ini bisa dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti halnya yang dinyatakan oleh Wirawan (2015: 6) bahwa kinerja pegawai dipengaruhi tiga faktor utama yaitu, yang pertama faktor Lingkungan Internal Organisasi. artinya Faktor internal organisasi seperti strategi organisasi, dukungan sumber daya yang dibutuhkan dalam melakukan tugas, sistem manajemen dan keuntungan. Faktor yang kedua adalah Faktor Lingkungan eksternal, Faktor lingkungan eksternal organisasi adalah kondisi, peristiwa, atau situasi yang terjadi di sekitar atau lingkungan eksternal organisasi yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya, perekonomian, politik, sosial, budaya dan agama masyarakat, kompetitor. Faktor Ketiga adalah faktor Internal karyawan atau Pegawai, yaitu faktor bawaan yang di peroleh seiring berkembangnya karyawan dan faktor

internal. bakat, ciri-ciri pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor – faktor yang diperoleh misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, kepuasan kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.

Gaya kepemimpinan keberadaan seorang pemimpin begitusangat penting dalam suatu perusahaan atau organisasi agar kinerja karyawan semakin baik. Samsuddin menegaskan (2018:36) Memimpin orang lain dalam meraih tujuan organisasi adalah kepemimpinan. kapasitas seseorang dalam menggerakkan, menyelaraskan, memimpin kelompok, dan mengartikulasikan gagasan agar diterima oleh orang lain adalah kepemimpinan.

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan dan salah satu kunci utama dalam mempertahankan posisinya sebagai pemain pasar yang kuat di era globalisasi, menurut manajemen. Sejalan dengan hal tersebut, perusahaan telah mengembangkan program pelatihan khusus dan berulang untuk meningkatkan keterampilan manajerial dan teknis pegawainya.

Dalam mencapai tujuan perusahaan tidak hanya kinerja yang menjadi faktor terpenting dalam suatu perusahaan, melainkan ada faktor utama dari pribadi sumber daya manusia itu sendiri yaitu Motivasi.

Motivasi atau Situasi atau kondisi motivasional adalah situasi yang bertujuan untuk membuat seseorang memiliki dorongan melakukan sesuatu atau bertindak dengan cara tertentu sehingga mereka dapat memenuhi kebutuhan mereka dengan cara yang mereka inginkan. Jika seseorang termotivasi, akan mudah untuk membuat mereka melakukan hal-hal yang ingin mereka lakukan untuk mencapai tujuan. Karena motivasi setiap orang untuk melakukan sesuatu pada dasarnya berbeda-beda, hal ini menjadi salah satu

hal yang harus diperhatikan oleh seorang pemimpin karena kinerja karyawan akan dipengaruhi langsung oleh motivasi.

Masalah umum dalam mencapai tujuan perusahaan adalah kinerja karyawan yang tidak stabil, sehingga harus diberikan perhatian khusus kepada karyawan dan perusahaan harus lebih memperhatikan peningkatan kinerja karyawan. Jika gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan dilakukan dan dilaksanakan dengan baik maka kinerja yang dihasilkan juga akan baik. Gaya kepemimpinan yang tepat akan memacu semangat dan kegairahan karyawan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. selain gaya kepemimpinan terdapat variabel lain yaitu motivasi. Motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan, motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Berdasarkan pengalaman saya magang di PT.PELNI (Persero) cabang surabaya dengan melihat dan memperhatikan uraian latar belakang diatas. Penulis tertarik mengambil judul yang berkaitan dengan.

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PELNI SURABAYA.

B. Perumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PT. PELNI surabaya?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT.PELNI surabaya?

3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. PELNI surabaya
4. Diantara variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada PT. PELNI Surabaya?

C. Tujuan Penelitian

Peneliti memiliki tujuan untuk penelitian ini berdasarkan rumusan masalah di atas dan latar belakang. Berikut adalah tujuan penelitian yang hendak dicapai :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PT. PELNI surabaya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. PELNI surabaya.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. PELNI surabaya
4. Untuk mengetahui variabel yang dominan diantara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. PELNI surabaya.

D. Kegunaan Penelitian

Pada penulisan penelitian ini penulis berharap memiliki manfaat, antara lain sebagai berikut:

1. Bagi peneliti

Adapun manfaat penelitian ini bagi penulis diharapkan dapat memberikan tambahan wawasan khususnya mengenai gaya kepemimpinan, pengambilan keputusan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, serta

dapat membantu proses pembelajaran penulis mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat menjadi masukan serta ide-ide baru bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai guna mencapai produktivitas kerja pegawai pada PT. PELNI Surabaya.

3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan serta bahan acuan untuk perkembangan penelitian berikutnya dan perkembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).