

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam dunia *Industry 4.0*, SDM memiliki peranan penting menaikkan prestasi kerja perusahaan untuk mencapai tujuan. Semua orang dituntut untuk selalu siap dalam menghadapi persaingan dan perusahaan di tingkat internasional. Untuk mempertahankan keberadaannya. Hal akan terjadi pada organisasi, apabila tidak bisa mengelola SDM yang memiliki kompetensi serta budaya global.

Dalam Perusahaan hal yang perlu diperhatikan adalah kinerja karyawannya, karena diharapkan kinerja karyawannya berlangsung baik sehingga memperoleh hasil maksimal sesuai tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Dengan kinerja yang baik, maka akan menunjukkan bentuk tanggung jawab untuk setiap tugas yang diberikan oleh perusahaan kepadanya. Sehingga hal tersebut bisa dikatakan bahwa kinerja karyawan bisa memacu semangat setiap karyawan, dengan demikian pimpinan berkewajiban memperhatikan karyawannya agar kinerja karyawannya bisa berjalan baik tanpa adanya kendala. Menurut Handoko (2015), kinerja karyawan adalah suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya, oleh karena itu berbagai kebijakan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Salah satu diantaranya adalah melalui penilaian kinerja, mendefinisikan penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) merupakan proses melalui nama organisasi-organisasi mengevaluasi prestasi kerja karyawan. Penilaian kinerja mempunyai peranan penting dalam peningkatan motivasi ditempat kerja.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain kepemimpinan (Ramadhany, 2017), kompetensi (Dina Rande, 2016) dan budaya organisasi (Rosita, dkk).

Kepemimpinan adalah materi yang sangat penting dalam tema kepemimpinan dan hal tersebut menjadi sangat menarik untuk dibahas. Masalah ini menjadi menarik karena kedalaman dan banyaknya materi yang semakin mengikuti zamannya serta adanya pengaruh berkembangnya situasi yang semakin global dan mempengaruhi aspek kehidupan yang beraneka ragam. Kepemimpinan adalah hal yang menarik untuk dibahas. Disebabkan karena materi yang luas dan senantiasa mengikuti perkembangan lingkungan yang menyeluruh dan memasuki dalam semua aspek kehidupan. Bila tidak ada kepemimpinan tepat maka tidak akan pernah terwujud hal yang bisa menunjukkan potensi menjadi kinerja yang baik. Kepemimpinan sangat dibutuhkan organisasi guna menunjukkan pada anggota tentang cara menjalankan organisasi sehingga tercapai tujuannya. Seorang pemimpin harus memiliki cara atau gaya memimpin yang baik untuk mengontrol anggotanya. Kepemimpinan adalah suatu mekanisme pengarahan dan memberi pengaruh pada individu atau kelompok dalam hubungannya dengan setiap bidang tugas yang telah ditentukan. Hasibuan (2015) menyebutkan kepemimpinan merupakan *interpersonall influence* yang dilaksanakan pada keadaan kemudian dituntun lewat proses mekanisme hubungan pada harapan pada tujuan tertentu. Kepemimpinan bisa diartikan sebagai keahlian mengajak orang lain dengan cara saling berbicara, baik secara sendiri maupun secara Bersama untuk perolehan yang diinginkan. Sehingga keahlian yang dimiliki bisa digunakan untuk mendapatkan tujuan seperti harapan. Memang kepemimpinan bisa diartikan adalah keahlian untuk mengajak dan memberi pengaruh pada orang lain

yaitu karyawan dalam perusahaan. Dimana pengaruhnya adalah mencapai tujuan perusahaan, Seorang pemimpin harus bisa menjalin hubungan dengan orang lain serta memiliki tanggung jawab serta bisa menerima atas sebuah kegagalan. Seorang pemimpin akan lebih baik bisa menyadari untuk menciptakan sebuah hubungan manusia positif dan efisien. Selain itu juga bisa memperlakukan orang lain bukan sebagai objek namun sebagai subyek. Dengan demikian tugas utamanya adalah mengambil keputusan atas segala hal yang terjadi dalam perusahaan dan semua bisa diputuskan dengan benar. Tidak secara kebetulan atau karena kondisi. Apabila seorang pemimpin posisinya semakin tinggi maka akan semakin berat keputusan yang harus dibebankan kepadanya.

Kompetensi sangat diperlukan oleh perusahaan manapun dan pada saat ini Pemerintah Republik Indonesia melalui Kementrian Ketenagakerjaan sedang mencanangkan gerakan Indonesia Go Kompeten. Dimana diharapkan tenaga kerja Indonesia akan mempunyai kompetensi seperti yang disyaratkan dalam SKKNI (Standar Kerja Nasional Indonesia). Menurut Spence Jr. dalam Ruky (2015) Kompetensi didefinisikan sebagai "*individual's underlying characteristic which is casually related to criterion-referenced effective and/or superior's performances in a situation or job*" atau karakter inti seseorang akan mengarahkan cara bertindak atau berpikir dan akan menciptakan generalisasi dalam menghadapi situasi tertentu serta bertahan dalam diri manusia. Sedangkan Mangkunegara (2016) mendefinisikan kompetensi adalah faktor yang mendasar dan dimiliki seseorang yang memiliki kemampuan lebih, yang membuatnya berbeda dengan individu yang memiliki kemampuan normal. Untuk menghadapi era globalisasi, tuntutan masyarakat akan

semakin tinggi dan salah satu kunci sukses untuk memenuhi tuntutan masyarakat yang semakin tinggi adalah kebutuhan akan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. Untuk itu, suatu instansi akan dituntut untuk dapat lebih selektif dalam memilih SDM yang mampu menunjukkan kinerja yang baik.

Bisa dikatakan budaya-organisasi adalah sekumpulan norma yang mempermudah setiap anggota organisasi dalam mengartikan tindakan yang bisa diterima atau tidak oleh anggota organisasi. Dengan demikian Budaya organisasi berperan untuk meningkatkan efektifitas kerja organisasi, budaya organisasi adalah alat guna menunjukkan setiap arah organisasi, menentukan hal-hal yang boleh dilakukan ataupun yang tidak boleh dilakukan. Sebagai alat untuk membagikan sumber daya dalam organisasi, bisa digunakan untuk mengatasi kesulitan, serta kesempatan dari komunitas baik di luar ataupun di dalam perusahaan. Masalah yang paling fundamental pada kebiasaan dalam organisasi menjadi alat kontrol sosial untuk personel organisasi guna mengontrol sikap harapannya bisa sama dengan keinginan yang dicapai organisasi (Schein, 2014). Konsep atau rancangan budaya organisasi, merupakan pandangan bagaimana kondisi sebuah organisasi. Dan konsep ini akan sangat penting untuk memantau berbagai macam budaya yang menyatu masuk ke dalam negara kita. Sehingga Budaya organisasi dapat berpengaruh pada profesionalisme kerja dengan demikian hal ini mempengaruhi cara kerja para pegawai aparatur negara pada saat mereka bersikap atau berhubungan dengan para pegawai untuk memberikan prestasi terbaiknya. Norma- norma ini diterapkan sehingga para pegawai bekerja dengan rasa nyaman sehingga akan mempunyai kesepakatan serta rasa setia dan menjadikan pegawai negeri sipil bekerja lebih maksimal, meningkatkan kemampuan kerja, serta mengusahakan tetap bertahannya kemampuan lebih yang bersaing. Kebiasaan dalam organisasi sangat berguna untuk mendorong prestasi kerja pegawai.

Melihat begitu berpengaruhnya kepemimpinan, kompetensi dan budaya organisasi untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan untuk itu penulis membuat Skripsi dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Kopetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Operasional PT. Pelindo Marine Service Surabaya PT. Pelindo Marines Service di Surabaya”**.

1.2 Rumusan Masalah

Sesuai kondisi masalah yang telah dijelaskan pada penulisan di atas maka diambil rumusan yang lebih penulis fokuskan, maka rumusan masalahnya adalah di bawah ini :

1. Apa cara seseorang memimpin memberi pengaruh secara parsial pada prestasi kerja pegawai Departemen Operasional PT. Pelindo Marine Service di Surabaya?
2. Apakah kompetensi secara parsial memiliki pengaruh pada prestasi kerja pegawai Departemen Operasional PT. Pelindo Marine Service di Surabaya?
3. Apakah kebiasaan yang berlaku di organisasi secara parsial memiliki pengaruh pada prestasi kerja pegawai Departemen Operasional PT. Pelindo Marine Service di Surabaya?
4. Apakah kepemimpinan, kompetensi dan kebiasaan dalam organisasi secara simultan berpengaruh pada prestasi kerja pegawai Departemen Operasional PT. Pelindo Marine Service di Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini disesuaikan dengan permasalahan yang telah dibahas diatas:

1. Untuk menguji pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai PT. Pelindo Marine Service di Surabaya.
2. Untuk menguji pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja karyawan Departemen Operasional PT. Pelindo Marine Service di Surabaya.
3. Untuk menguji pengaruh budaya-organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan Departemen Operasional PT. Pelindo Marine Service di Surabaya.
4. Untuk menguji pengaruh kepemimpinan, kompetensi dan budaya-organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan Departemen Operasional PT. Pelindo Marine Service di Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan memberi kegunaan untuk dunia pendidikan / lingkungan kampus dan kegunaan untuk para pegawai di perusahaan PT. Pelindo Marine Service di Surabaya. Kegunaannya antara lain:

1. Untuk mahasiswa yang melakukan uji dan analisa , hal ini diharapkan mampu memberikan wawasan mengenai kepemimpinan, kompetensi serta kebiasaan dalam organisasi pada prestasi kerja pegawai, dengan demikian kami bisa menerapkan ilmu yang didapat dari perkuliahan.
2. Bagi Perguruan Tinggi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardika Surabaya, rumusan uji dan Analisa ini bisa digunakan untuk menunjang perkembangan perguruan Tinggi.
3. Untuk perusahaan PT. Pelindo Marine Service di Surabaya, analisa dan uji ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai dengan melihat dari sisi

kepemimpinan, kompetensi, dan kebiasaan dalam organisasi yang tujuannya bisa menambah prestasi kerja pegawai yang ada di PT. Pelindo

Marine Service di Surabaya.

4. Untuk ilmu pengetahuan, hasil uji dan Analisa ini diinginkan bisa menambah ragam pertimbangan ilmu pengetahuan secara khusus bidang SDM yang berhubungan dengan kepemimpinan, kompetensi, budayanya organisasi dan prestasi pegawai.