

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada saat ini PT. IPC Pelindo II telah banyak di rasakan manfaat nya oleh banyak kalangan masyarakat terkhusus untuk PT. IPC Pelindo II Cabang Teluk Bayur di Sumatera Barat yang memiliki tugas untuk melayani masyarakat bergerak dibidang logistik, terkhusus nya untuk pengelolaan dan pengembangan pelabuhan. Untuk memaksimalkan peluang dari segi logistik dan pengelolaan, apalagi banyak nya permasalahan dari aspek pelayanan dan kesalahan dalam pegelolaan terhadap pelabuhan.

Dalam menghadapi permasalahan dari setiap aspek perusahaan cara nya adalah mengoptimalkan kinerja dari karyawan untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerja dari perusahaan. Kinerja karyawan adalah satu dimensi untuk mengukur dan mengevaluasi kekuatan dari karyawan dalam bertahan dan melaksanakan tugas serta melaksanakan kewajibannya terhadap perusahaan. Para karyawan di tuntut untuk dapat melaksanakan tugas yang di bebaskan kepadanya dengan baik, yaitu dengan memaksimalkan waktu dalam bekerja, disiplin dan jujur agar dapat mencapai hasil kerja dengan kualitas dan kuantitas yang baik.

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengenalian. Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang kepegawaian, karena sumber daya manusia di anggap sangat penting. Perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM di kumpulkan secara sistematis dalam apa yang di sebut manajemen sumber daya manusia.

Tabel 1.1

**Kategori Penilaian Kinerja Karyawan PT. IPC Pelindo II
Cabang Teluk Bayur**

Kategori Performasi	Jumlah Skor
EXCELENT	7.6 s.d 8.0
GOOD	6.4 s.d <7.6
AVERAGE	4.8 s.d <6.4
POOR	3.2 s.d <4.8
BAD	0 s.d <3.2

Sumber : PT. IPC Pelabuhan indonesia II cabang teluk bayur

Dari penelitian diatas pada tabel 1.1 bahwa kategori dengan *excellent* (A) memiliki skor 7.6 sampai 8.0, kategori dengan *good* (B) memiliki skor 6.4 sampai dengan kurang 7.6, kategori dengan *average* (C) memiliki skor 4.8 sampai dengan kurang 6.4, kategori dengan *poor* (D) memiliki skor 3.2 sampai dengan kurang 4.8, kategori dengan *bad* (E) memiliki skor 0 sampai dengan kurang 3.2

Dalam observasi yang peneliti lakukan maka terlihat tingkat pencapaian kinerja pada PT. IPC Pelindo II Cabang Teluk Bayur selama bulan januari sampai desember dari tahun 2015 sampai dengan 2018 sebagai berikut ini :

Tabel 1.2

**Pencapaian kinerja karyawan PT. IPC Pelindo II Cabang
Teluk Bayur tahun 2015 – 2018**

Tahun	Target Pelayanan	Realisasi
2015	7.6	7.1
2016	7.8	7.3
2017	8.0	7.3
2018	8.0	7.5

Sumber : PT. Pelabuhan Indonesia II Cabang Teluk Bayur 2018

Dari data diatas menunjukan bahwa kinerja karyawan PT. IPC Pelindo II Cabang Teluk Bayur cenderung terjadi peningkatan pada tahun 2015 sampai 2018, hasil penilaian kinerja karyawan tersebut ada peningkatan indeks nilai mencapai ketegori dengan *good* (B). Dalam tahun 2015 program pencapaian skor kerja sebesar 7.6 - 8.0 belum terealisasi dengan baik dilihat dari persentase hasil pencapaian hanya sebesar 7.1. Pada tahun 2016 program pencapaian skor kerja sebesar 7.6 - 8.0 belum terealisasi dengan baik dilihat dari persentase hasil pencapaian hanya sebesar 7.3. pada tahun 2017 program pencapaian skor sebesar 7.6 - 8.0 belum terealisasi dengan baik dilihat dari persentase hasil pencapaian hanya sebesar 7.3 sama dengan tahun sebelumnya bisa dikatakan pada tahun ini tidak ada peningkatan maupun penurunan. Sedangkan pada tahun 2018 program pencapaian skor kerja sebesar 7.6 - 8.0 mengalami peningkatan namun belum terealisasi dengan baik dilihat dari persentase hasil pencapaian hanya sebesar 7.5.

Agar mendapatkan kinerja yang lebih baik dan maksimal dari karyawan untuk membuat sumber daya manusia menjadi keuntungan bagi perusahaan dan mencapai kinerja yang berkualitas, apabila budaya organisasi diterapkan dengan baik di dalam perusahaan, kepemimpinan yang membuat karyawan nyaman dan beban kerja yang sesuai porsi karyawan sehingga tercapailah kinerja yang baik setiap tahun nya pada PT. IPC Pelindo II Cabang Teluk Bayur.

Menurut **Hofstede dalam ismail (2006)** Budaya Organisasi merupakan keseluruhan pola pemikiran, perasaan, dan tindakan dari suatu kelompok sosial yang membedakan dengan kelompok sosial yang lain.

Berdasarkan penelitian **Prasetya (2019)** Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Bertolak belakang dengan penelitian **Iriani (2008)** Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut **Martoyo dalam Putra (2019)** Kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama.

Berdasarkan penelitian **Baihaqi (2013)** kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Bertolak belakang dengan penelitian **Utari (2015)** kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut **Munandar dalam Aprilia (2017)** Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Berdasarkan penelitian **Astuti (2018)** Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Bertolak belakang dengan penelitian **Rosalina (2019)** Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hal tersebut membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian untuk skripsi dengan **“Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.IPC Pelindo II Cabang Teluk Bayur”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka terdapat permasalahan sebagai berikut :

1. Adanya beban kerja mengakibatkan karyawan sulit mencapai target pekerjaan di PT. IPC Pelindo II Cabang Teluk Bayur
2. Kepemimpinan belum berjalan sebagaimana mestinya di PT. IPC Pelindo II Cabang Teluk Bayur

3. Budaya organisasi yang senioritas menyebabkan karyawan tidak terlalu nyaman dalam bekerja di PT. IPC Pelindo II Cabang Teluk Bayur.
4. Budaya organisasi yang belum terlalu ditegakkan di PT. IPC Pelindo II Cabang Teluk Bayur.
5. Proses kepemimpinan yang kurang efektif dan kurangnya respon pihak perusahaan untuk mengembangkan kinerja karyawan yang memiliki potensi untuk dikembangkan di PT. IPC Pelindo II Cabang Teluk Bayur.
6. Kepemimpinan dan manajer disinyalir belum dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. IPC Pelindo II Cabang Teluk Bayur.
7. Karyawan belum bisa mencapai target kerja maksimal di PT. IPC Pelindo II Cabang Teluk Bayur.
8. Dari pekerjaan yang belum tercapai target akan menambah beban kerja karyawan di PT. IPC Pelindo II Cabang Teluk Bayur.
9. Keikatan yang kurang baik terhadap perusahaan dapat menurunkan kinerja karyawan di PT. IPC Pelindo II Cabang Teluk Bayur.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan dengan terarah dan mudah dipahami penulis membatasi sebagai variabel bebas pada budaya organisasi, kepemimpinan, beban kerja dan kinerja karyawan pada PT. IPC Pelindo II Cabang Teluk Bayur sebagai variabel terikat.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. IPC Pelindo II Cabang Teluk Bayur
2. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. IPC Pelindo II Cabang Teluk Bayur
3. Apakah terdapat beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. IPC Pelindo II Cabang Teluk Bayur
4. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan dan beban kerja secara bersama sama terhadap kinerja karyawan pada PT. IPC Pelindo II Cabang Teluk Bayur

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisa dan mengestimasi :

1. Pengaruh budaya orgaanisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. IPC Pelindo II Cabang Teluk Bayur
2. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. IPC Pelindo II Cabang Teluk Bayur
3. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. IPC Pelindo II Cabang Teluk Bayur
4. Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, dan beban kerja secara bersama sama terhadap kinerja karyawan pada PT. IPC Pelindo II Cabang Teluk Bayur

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis.

Menambah pengetahuan dan wawasan dan dapat mengaplikasikan ilmu manajemen yang didapatkan pada perkuliahan khususnya manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi perusahaan.

Bagi perusahaan memudahkan pimpinan mengambil keputusan untuk meningkatkan kerjanya.

3. Bagi peneliti selanjutnya.

Sebagai referensi sebagai penelitian selanjutnya.