

BAB I
PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Penelitian ini mengambil objek Kantor Pusat PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) yang bergerak dalam bidang jasa khususnya jasa kepelabuhanan di Indonesia. Perusahaan ini merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berbentuk Persero. Perusahaan ini merupakan salah satu Badan Usaha yang dikelola oleh Negara dengan tujuan mencari keuntungan dan memberikan pelayanan kepada umum dimana keseluruhan sahamnya dimiliki oleh Pemerintah. Perusahaan ini berlokasi di Jl. Lingkar Pelabuhan No.1 Belawan, Medan Sumatera Utara yang mempekerjakan 367 orang pegawai tetap.

Adapun fenomena yang terjadi saat ini adalah dari beberapa segmen usaha yang dikelola oleh PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) diketahui ada yang tidak mencapai target yang telah ditetapkan dikarenakan kinerja karyawan yang dirasa kurang maksimal. Data sehubungan dengan capaian yang diraih oleh PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) adalah sebagai berikut.

Tabel 1.1 Penilaian terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan Fokus Tenaga Kerja

Keterangan		Tahun		
		2017	2018	2019
Keuangan dan Pasar				
1.	Ebitda Margin	50,25	48,71	98,29
2.	Capaian Pangsa Pasar Petikemas	100,00	100,00	100,00
3.	EBITDA/Interest	13,72	9,89	21,9
Fokus Tenaga Kerja				
4.	Indeks Kepuasan Pegawai	3,96	4,00	4,2
5.	Produktivitas Pegawai	773.256.334	888.611.725	449.673.168
Kepemimpinan, Tata Kelola dan Tanggung Jawab Kemasyarakatan				
6.	Ketepatan Penyampaian Laporan Berkala BUMN secara Elektronik	100,00	100,00	100,00
7.	Skor <i>Good Corporate Governance</i> (GCG)	94,30	94,35	94,42
8.	Skor <i>Kriteria Penilaian Kinerja Unggul (KPKU)</i>	545,50	545,00	540,00
9.	Penyerapan Investasi (Capex)	86,67	83,06	81,35

Sumber: PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) KPI Tahun 2017-2019

Disamping masalah kepemimpinan dan kompensasi, terdapat fenomena lain di PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) yaitu motivasi kerja karyawan tersebut mayoritas cukup rendah disebabkan adanya kesenjangan perlakuan yang didapat antar karyawan didalam perusahaan berdasarkan senioritas atau masa kerja, dimana karyawan yang memilki masa kerja lebih lama mendapatkan perlakuan berbeda walaupun kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan dan jika melakukan kesalahan hanya sekedar mendapatkan teguran sementara karyawan dengan masa kerja lebih kecil cenderung diberikan punishment sehingga karyawan tidak mendapatkan kenyamanan dari lingkungan kerja.

Berdasarkan dari uraian diatas maka peneliti tertarik dan termotivasi untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH PERILAKU KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI KANTOR PUSAT PT. PELABUHAN INDONESIA 1 (PERSERO)”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut diatas, dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Adanya penurunan kinerja karyawan.
2. Pimpinan kurang memberikan perhatian atas permasalahan yang sedang dihadapi anggotanya.
3. Kompensasi yang diberikan sudah sangat layak dan seharusnya dengan layaknya kompensasi tersebut maka kinerja mereka meningkat.
4. Motivasi kerja karyawan tersebut mayoritas cukup rendah disebabkan adanya kesenjangan perlakuan yang didapat antar karyawan didalam perusahaan berdasarkan senioritas atau masa kerja, sehingga karyawan tidak mendapatkan kenyamanan dari lingkungan kerja.

1.3.Pembatasan Masalah

Dalam penelitian ini peneliti membatasi masalah hanya pada perilaku kepemimpinan, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Selain hal tersebut diatas, objek penelitian juga hanya dibatasi pada pegawai tetap kantor pusat PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) yang berjumlah 367 orang.

1.4.Rumusan Masalah

1. Apakah perilaku kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero)?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero)?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero)?
4. Apakah perilaku kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero)?
5. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero)?
6. Apakah perilaku kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero)?
7. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero)?

1.5. Tujuan Penelitian

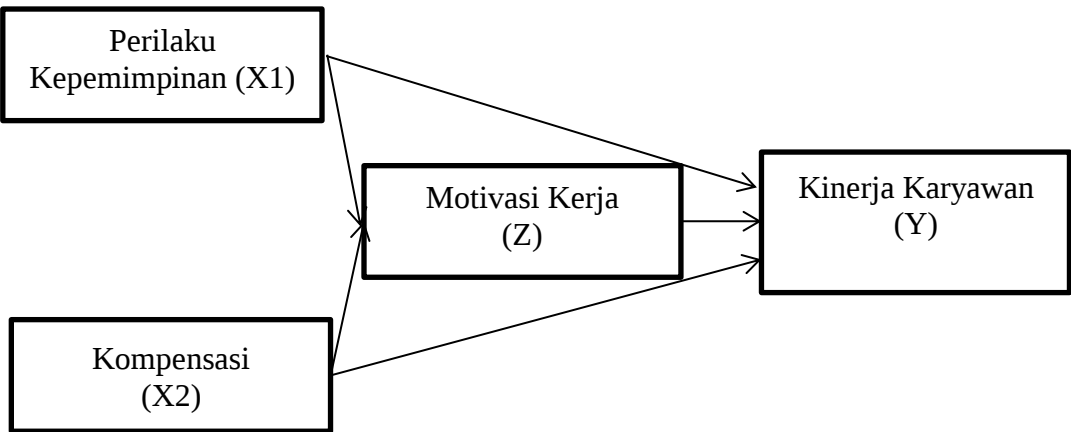
Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian dapat dirumuskan, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap motivasi karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero).

- 2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero).
- 3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero).
- 4. Untuk mengetahui pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero).
- 5. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero).
- 6. Untuk mengetahui pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero).
- 7. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero).

1.6. Kerangka Konseptual

Untuk memudahkan dalam menjelaskan suatu penelitian, maka peneliti menggambarkan kerangka konseptual yang memuat hubungan antar variable sebagai berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

1.7. Hipotesis

- H1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan perilaku kepemimpinan terhadap motivasi kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero).
- H2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap motivasi kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero).
- H3 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero).
- H4 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan perilaku kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero).
- H5 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero).
- H6 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan perilaku kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero).
- H7 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero).