

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah kemampuan atau skill yang berpengaruh bagi organisasi. Keberhasilan suatu organisasi tergantung bagaimana perusahaan bisa mengelola Sumber Daya Manusia dengan sebaik mungkin dan dikembangkan secara efektif, pentingnya sumber daya manusia dalam berbagai kegiatan menjadi tolak ukur manajemen dalam mencari kualitas orang-orang yang akan dibutuhkan jasanya. SDM merupakan bagian yang berarti bagi suatu organisasi, bisnis biasanya berusaha untuk mendapatkan keuntungan yang sangat besar maka itu pencapaian tujuan ini dibutuhkan kinerja karyawan yang sangat memuaskan dan memegang peran penting dalam perusahaan.

Kinerja karyawan menjadi penentu keberhasilan tujuan perusahaan, jika kinerja mereka sangat baik dan bertanggung jawab maka tujuan perusahaan akan dengan mudah dicapai. Oleh karena itu kinerja karyawan sangat penting untuk diperhatikan guna menjaga kestabilan perusahaan. Aktivitas para karyawan memiliki keahlian tinggi untuk mengelola semua operasi perusahaan. Menurut (Karyawan *et al.*, 2021). Di era persaingan yang sangat ketat, perusahaan diuntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu beradaptasi dengan perubahan. Dalam dunia kerja, kinerja yang baik adalah keadaan yang diinginkan setiap karyawan. (Dwi *et al.*, 2024). Namun beberapa perusahaan atau organisasi masih memiliki masalah dan kesulitan terhadap kinerja karyawan, seperti hasil kerja yang tidak sesuai, menurunnya semangat bekerja, bermalasan, tidak memiliki rasa tanggung jawab. Sebab itu, karyawan merupakan aset penting karena sebagai penggerak dari dalam perusahaan sehingga yang diperlukan pimpinan yakni mengembangkan karyawannya dengan baik karena jika karyawan

dibina dengan sehingga mereka akan loyal kepada perusahaan dan akan berdampak positif pada keberlangsungan hidup perusahaan (Karyawan *et al.*, 2024).

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat perbedaan pada masing-masing variabel. Menurut (Nurul Ainayah, 2019) menunjukkan bahwa keteladanan pemimpin tidak berpengaruh parsial pada kinerja karyawan. Menurut (S. Teguh Wiyono, 2022) berpendapat keteladanan pemimpin berpengaruh signifikan dan positif terhadap peningkatan kinerja awak kapal. Menurut (Vince Evita, 2022) kecerdasan emosional berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan. Menurut (Wahyudi, 2024) Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Dari hasil beberapa penelitian sebelumnya, dapat diartikan bahwa pengaruh variabel terhadap kinerja karyawan berbeda tergantung dengan objek dan metode penelitian yang digunakan, maka penting memperhatikan faktor dan indikator pada kinerja karyawan.

Kinerja karyawan menjadi hal yang penting untuk perusahaan contohnya saja pada hasil survey jobstreet pada awal bulan oktober 2024 73% karyawan merasa tidak puas dengan hasil kerja mereka, 54% terpaksa bekerja tidak sesuai dengan latar belakang, 60% tidak memiliki jenjang karir dari kantor mereka, 53% Karakter atasan sangat acuh dan kaku, dan terakhir 85% tidak memiliki kehidupan dan dunia kerja yang setara. Hasil survey menunjukkan bahwa kinerja karyawan sangat berpengaruh pada perusahaan, apabila mereka merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan dengan demikian akan menghasilkan pekerjaan yang produktif dan menguntungkan bagi perusahaan. Jika sebaliknya merasa tidak puas dengan kinerjanya, maka akan menumbuhkan rasa tidak amanah dengan pekerjaannya.

Banyak faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, baik dari sisi individu, organisasi, maupun lingkungan kerja. Salah satu faktor yang berperan penting adalah keteladanan pemimpin. Keteladanan pemimpin adalah sebuah proses memberi pengarahan yang berarti agar inspirasi tergugah dan potensi bawahan dapat tumbuh dan berkembang (Siregar dan Wardi, 2023). Keteladanan pemimpin bisa menjadi contoh untuk karyawan bisa bersikap sebagaimana contoh dari pimpinan, seperti cara mengayomi bawahan atau pada saat adil ketika memberikan pekerjaan. Pemimpin menjadi faktor utama dalam suatu organisasi yang

diharapkan bisa memberikan contoh yang baik seperti pembagian tugas yang sesuai, bisa menerima saran dan kritik dari bawahan serta mau berkomunikasi dengan bawahan. Keteladanan seorang pemimpin diharapkan bisa mempengaruhi dan dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, penerapan keteladanan dan pembinaan yang dilakukan oleh pemimpin agar bisa menciptakan kinerja yang baik.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional adalah dimana karyawan dapat mengatur emosi, pengendalian mood, penempatan diri serta kesadaran diri dalam suatu situasi. Kecerdasan emosional membuat lingkungan kerja minim konflik sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan tepat waktu. Karyawan dapat menyikapi segala hal yang terjadi di tempat kerja secara lebih bijak dan ini akan menguntungkan perusahaan (Darmawan dan Putra, 2022).

Selain itu lingkungan kerja menjadi faktor dari kinerja karyawan, lingkungan kerja juga menjadi dampak terjadinya kinerja karyawan yang produktif atau tidak, jika lingkungan kerja tidak nyaman dan banyak tekanan maka akan menimbulkan stres serta rasa tidak bertanggung jawab atas pekerjaan yang diemban. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang secara langsung atau tidak langsung berhubungan dengan seorang karyawan ditempat kerja (Putri Adhity *et al.*, 2023). Lingkungan yang baik maka akan menghasilkan SDM yang baik pula, menjaga kesehatan mental saat bekerja ialah hal yang begitu penting bagi seorang karyawan demi diri sendiri, keluarga dan perusahaan.

Dalam permasalahan yang telah dijelaskan diatas, alasan penulis mengambil objek penelitian di PT Terminal Teluk Lamong yang dimana ditempat tersebut merupakan penyedia jasa pelabuhan khususnya bongkar muat peti kemas dan curah kering, bisnis logistik kompleks yang bergantung terhadap kinerja SDM dan mempunyai truktur organisasi yang besar maupun terget kinerja tinggi, tentunya memiliki peran penting dalam rantai logistik nasional. Dengan jumlah karyawan yang cukup besar dan kompleksitas pekerjaan yang tinggi serta sangat bergantung pada kinerja karyawan untuk mencapai tujuan operasional dan strategis. Oleh karena itu, penting untuk bisa memahami faktor yang mempengaruhi kinerja

karyawan di PT Terminal Teluk Lamong. Lingkungan kerja yang berat dan para pegawai yang harus pintar mengatur emosi dikala bekerja dengan segala keadaan, serta tuntutan dari pemimpin yang harus dilakukan dengan sebaik mungkin. Selain itu adanya survei yang menunjukkan ketidakpuasan karyawan serta hasil penelitian terdahulu yang belum maksimal peneliti memilih untuk mengambil judul ini.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penelitian ini fokus pada 4 empat variabel yaitu Keteladanan pemimpin (X1), Kecerdasan emosional (X2), Lingkungan kerja (X3) serta variabel dependen Kinerja karyawan (Y) sebagai variabel yang diasumsikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, maka itu penulis tertarik ingin mengambil judul **“Pengaruh Keteladanan Pemimpin, Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Terminal Teluk Lamong”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, penulis akan menjelaskan rumusan masalah yang ada di latar belakang sebagai berikut:

1. Apakah keteladanan pemimpin berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan PT Terminal Teluk Lamong ?;
2. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan PT Terminal Teluk Lamong ?;
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan PT Terminal Teluk Lamong ?;
4. Apakah keteladanan pemimpin, kecerdasan emosional dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan pada kinerja karyawan PT Terminal Teluk Lamong?;

1.3 Batasan Masalah

Untuk membuat penelitian ini lebih mudah dipahami dan dimengerti, penulis membuat batasan untuk masalah yang diteliti untuk menghindari meluasnya permasalahan tentunya agar lebih mudah dipahami dan dimengerti maka dalam penelitian ini penulis memberikan batasan-batasan mengenai masalah yang diteliti, yaitu mengenai pengaruh keteladanan pemimpin, kecerdasan emosional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Terminal Teluk Lamong.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui pengaruh keteladanan pemimpin, kecerdasan emosional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian masalah di Terminal Teluk Lamong.

1. Untuk menguji dan menganalisis keteladanan pemimpin secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Terminal Teluk Lamong;
2. Untuk menguji dan menganalisis kecerdasan emosional secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Terminal Teluk Lamong;
3. Untuk menguji dan menganalisis lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Terminal Teluk Lamong;
4. Untuk menguji dan menganalisis secara simultan keteladanan pemimpin, kecerdasan emosional, serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Terminal Teluk Lamong;

1.5 Manfaat Penelitian

Pada penulisan ini diharapkan memiliki manfaat penelitian antara lain sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dimaksudkan dapat menjadi bahan menginformasikan upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui keteladanan pemimpin, kecerdasan emosional dan lingkungan kerja yang sesuai dengan harapan

perusahaan. Penelitian ini diharapkan membantu perusahaan menerapkan pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang ada.

2. Bagi STIAMAK Barunawati Diharapkan bahwa penelitian ini akan meningkatkan pengetahuan dan wawasan mahasiswa tentang cara berpikir, menambah literatur perpustakaan yang bermanfaat bagi semua orang dan membantu mahasiswa menerapkan teori dalam bidang manajemen pengembangan sumber daya manusia (SDM) terutama berkaitan dengan Keteladanan pemimpin, Kecerdasan emosional dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Terminal Teluk Lamong.
3. Bagi Peneliti:
 Penelitian ini ditujukan kepada peneliti untuk meningkatkan pemahaman peneliti tentang dampak Keteladanan pemimpin, Kecerdasan emosional dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Terminal Teluk Lamong. Selain itu, diharapkan bahwa penelitian ini akan memberi inspirasi bagi peneliti lainnya untuk mempertimbangkan metode baru berikutnya.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pengertian dan pemahaman penulisan ini, maka penulis menyusun dalam suatu sistematika penulisan sebagai berikut:

1. BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisikan tentang latar belakang yang merupakan konteks masalah utama penelitian, diberikan dalam bab ini sebagai refrensi penelitian. Terdapat rumusan masalah yang menjadi inti arah penelitian. Selain itu ada batasan pada masalah sehingga penelitian yang dilakukan tidak menyimpang dari masalah, dan penelitian ini memiliki tujuan dan keuntungan. Untuk tugas akhir ini, peneliti akan berkonsentrasi pada skema penulisan dan proses penulisan.

2. BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini memberikan kumpulan teori yang berkaitan dengan penelitian, diperkuat dengan menyajikan hasil penelitian terdahulu. Teori-teori tersebut diperoleh dari sumber informasi lain, buku-buku refrensi yang relavan dengan pembahasan penelitian.

3. BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini memberikan penulis arahan dalam melakukan penelitian dan penulisan laporan penelitian. Agar hasil tercapai dengan tepat, akurat serta tidak menyimpang sehingga membutuhkan tahapan penelitian yang tertata sehingga penelitian sesuai dengan tujuan.

4. BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini mencakup analisi observasi, pengumpulan data dan pengolahan data sehingga hasil bisa digapai saat melakukan penelitian dan pembuatan laporan penelitian.

5. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menyatakan kesimpulan dari penelitian yang berisi uraian dan disertai oleh saran bagi pihak yang berkepentingan untuk penelitian serta meminimalisir kekurangan yang terjadi guna mengembangkan lebih baik di masa esok selanjutnya.