

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang individu dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan, sesuai dengan tanggung jawab dan standar yang telah ditentukan oleh organisasi. Kinerja Karyawan merupakan keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya, baik ditinjau dari segi kualitas maupun kuantitas (Hartini Hartini, Hetty ismainar, 2023). Kinerja Karyawan yang baik memungkinkan perusahaan untuk mencapai tujuan mereka. Kinerja yang tinggi akan menghasilkan dan menunjukkan keberhasilan. Para pekerja juga diharuskan untuk bertanggung jawab dan mampu menyelesaikan tugas yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Kinerja Karyawan adalah ukuran seberapa efektif seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan dan mencapai tujuan organisasi, yang mencakup aspek kuantitas dan kualitas hasil kerja. Deskripsi pekerjaan yang jelas, motivasi, pengalaman, dan dukungan manajemen adalah beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Secara berkala, evaluasi kinerja sangat penting untuk memberikan umpan balik yang bermanfaat dan menemukan area yang perlu diperbaiki. Ini memungkinkan karyawan untuk berkembang dan meningkatkan kinerja mereka. Sebuah sistem penghargaan yang adil, budaya perusahaan yang positif, dan lingkungan kerja yang mendukung meningkatkan kinerja. Komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan membantu menyelesaikan masalah dan mengatasi masalah, yang menghasilkan kinerja yang lebih baik bagi karyawan, yang pada gilirannya membantu mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan.

Dalam konteks pelaksanaan kinerja, diperlukan peran seorang pemimpin guna memastikan bahwa seluruh aktivitas kerja berjalan secara terarah, terkoordinasi, dan sesuai dengan tujuan organisasi. Tujuan kepemimpinan adalah untuk membimbing dan mengelola potensi organisasi untuk kinerja dan produktivitas tinggi yang terkait dengan pemahaman orang-orang di dalamnya dan bagaimana mereka dapat menjadi efisien dan puas pada saat yang sama (Alhamidi, 2022).

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik (Abdul Kadir dalam Safitri, 2024). Deskripsi pekerjaan yang jelas, pengalaman kerja, motivasi, dan dukungan dari manajemen adalah beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja ini. Kinerja karyawan dapat menjadi salah satu tolak ukur tentang bagaimana sumber daya manusia yang ada pada suatu perusahaan sudah berperan terhadap kemajuan perusahaan atau belum (Setyo Widodo & Yandi, 2022).

Pada penelitian ini teori Abraham Maslow berperan sebagai dasar untuk memahami faktor motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Teori ini mengemukakan bahwa individu memiliki beragam kebutuhan yang terstruktur dalam hirarki, mulai dari kebutuhan dasar hingga kebutuhan yang lebih tinggi. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Ayu Siti Hartinah, Wahyu Eko Setianingsih, 2020). Dalam konteks penelitian ini, motivasi karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai kebutuhan tersebut, yang pada gilirannya akan berdampak pada kinerja mereka di PT Terminal Petikemas Surabaya. Dengan memahami kebutuhan-kebutuhan ini, perusahaan dapat merancang strategi motivasi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Variabel yang telah dibahas secara singkat selanjutnya akan dibentuk menjadi model kerangka konseptual yang merupakan pengembangan dalam penelitian ini dengan menggunakan teori Abraham Maslow dan teori kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang erat dalam konteks penelitian ini. Teori Maslow menjelaskan tentang kebutuhan manusia yang berjenjang, di mana pemenuhan kebutuhan yang lebih tinggi seperti penghargaan dan aktualisasi diri dapat meningkatkan motivasi karyawan. Di sisi lain, kepemimpinan transformasional berfokus pada bagaimana pemimpin dapat menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi. Pemimpin yang transformasional dapat memahami dan memenuhi kebutuhan karyawan, yang

sesuai dengan hirarki kebutuhan Maslow, sehingga dapat memperkuat motivasi dan, pada akhirnya, meningkatkan kinerja karyawan.

Oleh karena itu, seorang pemimpin yang menerapkan kepemimpinan transformasional dengan baik akan dapat menerapkan teori Maslow untuk membuat lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi. Memimpin orang-orang yang memperkuat visi perusahaan dengan harapan karyawannya dinyatakan sebagai kepastian kesuksesan di semua bidang organisasi (Alhamidi, 2022). Akibatnya, kinerja karyawan PT Terminal Petikemas Surabaya akan meningkat. Teori Abraham Maslow dalam penelitian ini menggambarkan hierarki kebutuhan yang terdiri dari lima tingkatan yang membantu memotivasi individu, termasuk karyawan, dari fisiologis, keselamatan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri. Sedangkan Teori kepemimpinan transformatif menjelaskan bagaimana manajer memotivasi karyawan dengan menciptakan visi yang menarik dan memeriksa kebutuhan individu anggota tim untuk mencapai hasil yang lebih baik. Integrasi kedua teori ini berpendapat bahwa perubahan pemimpin dapat memenuhi berbagai kebutuhan karyawan yang diidentifikasi dalam hierarki Maslow.

Integrasi Teori Maslow Abraham dan Teori Manajemen Transformasi Studi ini dapat dilihat dengan bagaimana dua teori saling melengkapi dalam meningkatkan layanan karyawan. Teori Maslow memberikan kerangka kerja untuk memahami kebutuhan yang memotivasi karyawan, mulai dari kebutuhan fisiologis hingga kebutuhan ekonomi diri. Teori kepemimpinan transformatif menjelaskan bagaimana manajer memainkan peran penting dalam memenuhi kebutuhan ini. Dalam aplikasi dunia nyata, para pemimpin transformasional dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kebutuhan individu sesuai dengan hierarki Maslow. Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang memotivasi dan menginspirasi pengikutnya untuk mencapai tujuan bersama (Baktir, Nabila, 2025). Dengan menyadari layanan, *Feelers* memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Dengan memenuhi kebutuhan berbagai karyawan, perubahan pemimpin tidak hanya memotivasi mereka, tetapi juga mendorong karyawan untuk memanfaatkan kontribusi mereka sebaik-baiknya dan meningkatkan kinerja keseluruhan.

Hubungan antara variabel X (motivasi) dan Y (kinerja karyawan) menunjukkan bahwa motivasi tinggi dapat secara langsung berkontribusi untuk meningkatkan kinerja karyawan di terminal PT Terminal Petikemas Surabaya. Motivasi bertindak sebagai pendorong utama yang memengaruhi bagaimana karyawan melakukan tugas secara efisien dan mencapai tujuan organisasi mereka. Dalam konteks penelitian, ketika karyawan merasa termotivasi, mereka cenderung melakukan tugas dengan lebih baik, baik melalui pengakuan, penglihatan dan pengembangan, dan cenderung menunjukkan kualitas kerja yang lebih tinggi dalam hal kuantitas dan kualitas, memungkinkan mereka untuk memenuhi tanggung jawab mereka sesuai dengan standar yang ditetapkan. Oleh karena itu, motivasi terbukti menjadi faktor kunci yang menggabungkan entri individu dengan hasil kerja yang optimal.

Pada periode tahun 2024, PT Terminal Petikemas Surabaya mencatat kinerja yang membanggakan. Volume bongkar muat yang ditangani mencapai 120.857 TEUs, atau sekitar 101,61% dari target yang telah ditetapkan melebihi ekspektasi. Capaian ini turut didukung oleh kinerja arus peti kemas global yang mencapai 102,84% dari target, menunjukkan performa operasional yang solid di tengah dinamika logistik internasional. Meski begitu, secara tahunan, arus petikemas TPS di bulan Januari 2025 mengalami penurunan sekitar 6,8% yang disebabkan kinerja yang menurun dibandingkan periode yang sama di tahun 2024. (Firmansyah, 2025)

Model kerangka konseptual ini selanjutnya akan diujikan pada PT Terminal Petikemas Surabaya. PT Terminal Petikemas Surabaya (TPS) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengelolaan terminal peti kemas untuk kegiatan ekspor, impor, dan domestik, serta berperan penting dalam sistem logistik nasional, khususnya di wilayah Indonesia Timur. Berlokasi di Surabaya dan berdiri sejak tahun 1992, TPS merupakan bagian dari PT Pelindo Terminal Petikemas (SPTP), subholding dari PT Pelabuhan Indonesia (Pelindo). Sebagai terminal pelabuhan modern, TPS menyediakan layanan bongkar muat peti kemas dengan standar internasional, dan menjadi terminal pertama di Indonesia yang menerapkan ISPS Code untuk keamanan pelabuhan.

Penelitian ini masih relevan dan penting dilakukan dengan obyek penelitian di PT Terminal Petikemas Surabaya agar perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui kepemimpinan transformasional. Berdasarkan dari penjelasan tersebut dan hasil pengamatan pada PT Terminal Petikemas Surabaya, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih mendalam dan mengambil judul **“Pengaruh Motivasi dan Manajemen Keselamatan Kesehatan Kerja K3 terhadap Kinerja Karyawan, di Mediasi Kepemimpinan Transformasional pada Tenaga Kerja Bongkar Muat (Studi di PT Terminal Petikemas Surabaya).**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kepemimpinan Transformasional pada PT Terminal Petikemas Surabaya?
2. Apakah Management Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap Kepemimpinan Transformasional pada PT Terminal Petikemas Surabaya?
3. Apakah Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Terminal Petikemas Surabaya?
4. Apakah Management Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawa pada PT Terminal Petikemas Surabaya?
5. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Terminal Petikemas Surabaya?
6. Apakah Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepemimpinan Transformasional pada PT Terminal Petikemas Surabaya?
7. Apakah Management Keselamatan Kesehatan Kerja K3 berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepemimpinan Transformasional pada PT Terminal Petikemas Surabaya?

1.3 Batasan Masalah

Permasalahan pada identifikasi masalah tersebut tidak akan dibahas secara keseluruhan karena berbagai keterbatasan dan menghindari meluasnya permasalahan serta agar lebih mudah dipahami dan dimengerti maka dalam penelitian ini penulis memberikan batasan-batasan mengenai masalah yang diteliti, yaitu mengenai pengaruh motivasi dan management k3 terhadap kinerja karyawan, dimediasi oleh gaya kepemimpinan pada PT Terminal Petikemas Surabaya.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan diatas, Adapun tujuan diadakan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kepemimpinan Transformasional pada PT Terminal Petikemas Surabaya.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh Management Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kepemimpinan Transformasional pada PT Terminal Petikemas Surabaya.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Terminal Petikemas Surabaya.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh Management Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan pada PT Terminal Petikemas Surabaya.
5. Menguji dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan pada PT Terminal Petikemas Surabaya.
6. Menguji dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepemimpinan Transformasional pada PT Terminal Petikemas Surabaya.
7. Menguji dan menganalisis pengaruh Management Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepemimpinan Transformasional pada PT Terminal Petikemas Surabaya.

1.5 Manfaat Penelitian

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

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian dapat memberikan kontribusi dan dapat dijadikan sebagai bahan referensi informasi yang digunakan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui proses rekrutmen dan proses seleksi sesuai dengan perusahaan harapan. Selain itu adanya penelitian ini berguna menjadi masukan dalam menerapkan pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang ada pada perusahaan.

2. Bagi STIAMAK Barunawati

Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan pengetahuan dan wawasan untuk mahasiswa dalam berpikir, menambah literatur perpustakaan sehingga dapat menerapkan teori dalam bidang manajemen pengembangan sumber daya manusia (SDM) khususnya mengenai proses rekrutmen dan proses seleksi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan wawasan yang bertambah. Peneliti lebih memahami tentang proses rekrutmen dan proses seleksi terhadap kinerja karyawan, dan diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya.

1.6 Sistematika Penulisan

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

1. BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi mengenai latar belakang masalah yang menjadi acuan penelitian dan landasan penelitian. Adanya rumusan masalah yang menjadi fokus orientasi penelitian. Selain itu terdapat batasan masalah agar penelitian yang dilakukan tidak menyimpang dari rumusan masalah. Serta terdapat tujuan dan manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini. Dan

sistematika penulisan yang berisi uraian singkat proses penulisan tugas akhir ini lebih terarah.

2. BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang teori-teori yang berhubungan dengan pembahasan penelitian yang diperkuat dengan menunjukkan hasil penelitian sebelumnya. Teori-teori tersebut diperoleh dari buku-buku referensi serta sumber informasi lain yang terkait dengan pembahasan penelitian.

3. BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi mengenai langkah-langkah yang dilakukan oleh penulis dalam melakukan penelitian dan penulisan laporan penelitian. Agar hasil yang dicapai tepat, maka diperlukan langkah-langkah penelitian yang terstruktur dan terarah, sehingga hasil yang diperoleh tidak menyimpang dari tujuan awal penelitian.

4. BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang analisis dari hasil pengamatan, pengumpulan dan pengelolaan data sehingga hasil yang dicapai selama penelitian dan pembuatan laporan penelitian.

5. BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari pokok-pokok bahasan yang disertai dengan saran- saran bagi pihak terkait sebagai objek penelitian untuk memperbaiki kekurangan yang ada dan untuk perkembangan dimasa yang akan datang.