

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi, termasuk instansi pemerintah seperti Kantor Kesehatan Pelabuhan (KKP). Kinerja pegawai menjadi penentu tercapainya pelayanan kesehatan yang optimal di wilayah pelabuhan. Dalam meningkatkan kinerja pegawai, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhinya, antara lain gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja.

Gaya kepemimpinan yang baik mampu memberikan arahan, dukungan, dan teladan bagi pegawai sehingga dapat meningkatkan semangat kerja. Selain itu, motivasi kerja juga menjadi faktor penting karena pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja lebih efektif dan efisien. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif turut mempengaruhi produktivitas pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Namun dalam pelaksanaannya, masih ditemukan berbagai kendala seperti kurangnya komunikasi pimpinan dengan pegawai, motivasi kerja yang menurun, serta kondisi lingkungan kerja yang belum optimal. Hal tersebut dapat berdampak pada menurunnya kinerja pegawai di Kantor Kesehatan Pelabuhan.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesehatan Pelabuhan.” Berdasarkan kenyataan bahwa seorang pegawai akan membutuhkan serangkaian pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang berkembang untuk bekerja dengan baik dan suksesi posisi yang ditemuinya selama karirnya, maka kinerja pegawai merupakan hal yang penting dilakukan untuk merubah gaya kepemimpinan yang dimiliki organisasi, dari suatu keadaan ke keadaan lain yang lebih baik melalui motivasi

jangka panjang dan pengalaman belajar dalam mempersiapkan pegawai untuk tanggung jawab di masa mendatang.

Faktor utama meningkatnya kinerja pegawai yaitu memiliki pemahaman yang tinggi terhadap tugas dan pekerjaan berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia akan lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pernyataan tersebut dipertegas oleh teori Mathis dan Jackson (2010) yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah pengembangan sumber daya manusia. Pendapat lainnya menurut Chris Rowley dan Keith Jackson (2012) yaitu gaya kepemimpinan adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mengembangkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan pekerja, demikian juga dengan kompetensi-kompetensi yang dikembangkan melalui motivasi dan pengembangan untuk kepentingan peningkatan kinerja.

Menurut Manik & Syafrina, (2018) kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Sedangkan Sembiring, (2014) mengemukakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Putri, (2019) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Sunyoto, (2011:85) kehadiran pemimpin dalam mengelola aktifitas dalam suatu organisasi tentunya tidak terlepas dari usaha memanfaatkan sumber daya manusia dan pembinaannya, karena pada hakekatnya pemimpin dituntut untuk memiliki sikap, perilaku dan berbagai keterampilan untuk mampu mempengaruhi perilaku orang-orang yang dipimpinnya agar para karyawan dengan penuh pengertian dan

kesadaran bersedia sepenuh hati mengikuti kehendak pemimpin.

Menurut Hasina & Fitri, (2019) motivasi adalah sebuah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Hendrawan et al., (2020) mengatakan bahwa kekuasaan (*power*), afiliasi (*affiliation*) dan prestasi (*achievement*) adalah motivasi yang kuat pada setiap individu. Sutrisno (2013) mengemukakan motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para pegawai melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja dapat membawa dampak positif dan negatif bagi pegawai dalam rangka mencapai hasil kerjanya. Lingkungan kerja

Gardjito et al., (2014) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi pegawainya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai.

Iskandar & Juhana, (2014) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun

hubungan dengan bawahan.

Susuna kinerja pegawai pada kantor kesehatan pelabuhan kelas II
Kupang dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Table1.1

**Sasaran Kinerja Pengawai Pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II
Kupang**

No	Rencana hasil kerja	Indikator kerja	Target	realisasi
1	Tersedianya data kinerja pegawai di lingkungan kantor pusat dan UPT serta UPT lainnya direktorat jendral pelayanan kesehatan sesuai ketentuan	Peserta data kontrak kinerja pegawai di lingkungan kantor pusat UPT khusus serta UPT lainnya direktorat jendral pelayanan kesehatan sesuai ketentuan	95	90
2	Tersedianya data penilaian kinerja dilingkungan badan kebijakan pembangunan kesehatan sesuai dengan dokumen penilaian kinerja pegawai yuang dikumpulkan dan siap direview	Penilaian kinerja dilingkungan badan kebijakan pembangunan kesehatan sesuai dengan dokumen penilaian kinerja pegawai yang dikumpulkan dan siap direview	94	89
3	Terlaksananya penilaian kinerja secara berkala dilingkungan kantor pusat dan UPT khusus serta UPT lainnya direktorat pelayanan kesehatan sesuai ketentuan	Penilaian kinerja secara berkala dilingkungan kantor pusat dan UPT serta UPT lainnya direktorat jendral pelayanan kesehatan sesuai ketentuan	95	88

4	Terlaksannya direktif pimpinan sesuai dengan target waktu yang ditetapkan	Pelaksanaan direktif pimpinan sesuai dengan target waktu yang ditetapkan	98	87
---	---	--	----	----

Sumber data: kantor kesehatan pelabuhan kelas II kupang, 2025

Berdasarkan tabel 1 dapat dijelaskan bahwa tahun 2025 sasaran kinerja pegawai kantor kesehatan pelabuhan kelas II kupang pada rencana hasil kerja semuanya mencapai target sasaran kerja. Rencana hasil kerja dari sasaran kerja tersebut adalah Tersedianya data kontrak kinerja pegawai di lingkungan kantor pusat dan UPT rumah sakit khusus serta UPT lainnya direktorat jendral pelayanan kesehatan sesuai ketentuan dengan target, sedangkan rencana hasil kerja yang kedua Tersedianya data penilaian kinerja di lingkungan badan kebijakan pembangunan kesehatan sesuai dengan dokumen penilaian kinerja pegawai yang dikumpulkan dan siap direview dengan target 94 dan realisasi 89, sedangkan rencana hasil kerja yang ketiga Terlaksananya penilaian kinerja secara berkala di lingkungan dan UPT serta UPT lainnya direktorat pelayanan kesehatan sesuai ketentuan dengan target 95 dan realisasi 90 dan rencana hasil kerja yang terakhir adalah Terlaksannya direktif pimpinan sesuai dengan target waktu yang ditetapkan dengan target 98 dan realisasi 87.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Soulthan S Batubara (2020) dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Departemen Pengadaan PT. Inalum (Persero). Hasil penelitian membuktikan bahwa kepemimpinan direktif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Moedigdo Sigit Prakoso, Lis Darningsih dengan judul Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Karsa

Mediaformasindo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan gaya kepemimpinan akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai. Motivasi Kerja (X2) juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang tinggi mendorong kinerja yang lebih baik. Pelatihan (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Peningkatan pelatihan karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan. Secara simultan, variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan .

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Kupang”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Kupang” .

1.3 Persoalan Penelitian

Persoalan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Kupang?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Kupang?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Kupang?

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini yaitu:

1.4.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Kupang.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Kupang.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Kupang.

1.4.2 Manfaat Penelitian

a. Manfaat akademik

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan referensi bagi penelitian studi manajemen fakultas ekonomi universitas Kristen artha wacana berkaitan dengan “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Kupang”.

b. Manfaat praktis

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan masukan bagi kepada Kantor kesehatan pelabuhan kelas II Kupang berkaitan dengan “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Kupang”.