

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

PT IPC Terminal Petikemas merupakan operator terminal yang memberikan pelayanan petikemas dengan sistem jaringan yang terintegrasi antar pelabuhan. Pelayanan ini dikelola secara profesional untuk memastikan efektivitas operasional. Pada tahun 2019, PT IPC Terminal Petikemas telah beroperasi di enam pelabuhan yang tersebar di Indonesia bagian barat dan tengah, yaitu Pelabuhan Tanjung Priok (Jakarta), Pelabuhan Pontianak (Kalimantan Barat), Pelabuhan Panjang (Lampung), Pelabuhan Palembang, Pelabuhan Teluk Bayur (Padang), dan Pelabuhan Jambi.

PT IPC Terminal Petikemas didirikan pada 10 Juli 2013 melalui Akta Pendirian No. 25 yang dibuat di hadapan Nur Muhammad Dipo Nusantara Pua Upa, S.H., M.Kn. Pendirian tersebut disahkan oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia dengan Keputusan No. AHU-40641.AH.01.01 tanggal 25 Juli 2013. Perusahaan ini memperoleh izin Badan Usaha Pelabuhan (BUP) berdasarkan Keputusan Menteri Perhubungan No. KP 853 Tahun 2014 tanggal 13 November 2014 untuk menyediakan jasa pengelolaan terminal petikemas dan fasilitas pelabuhan lainnya.



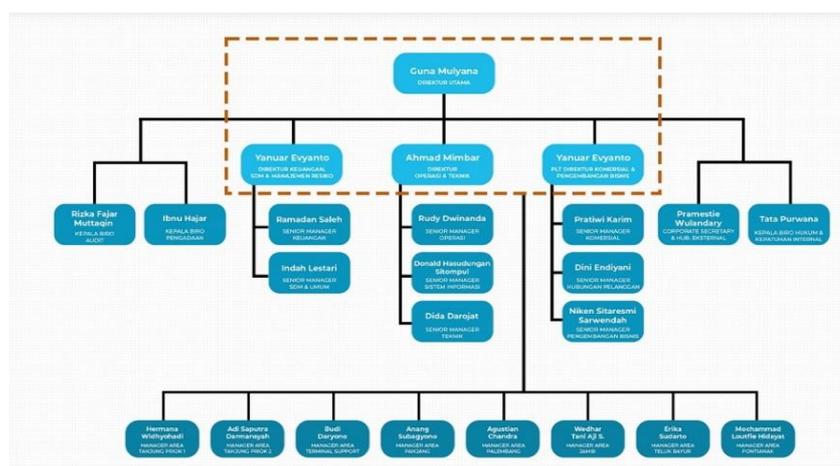
Gambar 1. 1 Logo PT IPC Terminal Petikemas.

*Sumber: <https://ipctpk.co.id/>*

PT IPC Terminal Petikemas adalah salah satu anak perusahaan dari PT

Pelindo Terminal Petikemas dengan kepemilikan saham sebesar 99% dan PT Pelabuhan Indonesia Investama sebesar 1%. Layanan PT IPC Terminal Petikemas didukung oleh fasilitas yang modern dan sumber daya manusia profesional yang menjunjung tinggi kode etik bisnis perusahaan, sehingga mampu memenuhi ekspektasi para pemangku kepentingan yang mendorong arus pertumbuhan perdagangan Indonesia. Di Pelabuhan Tanjung Priok, PT IPC Terminal Petikemas memiliki dua zona TPK area operasi terminal petikemas, yaitu TPK I dibagi menjadi tiga zona: Zona I, Zona II, dan Zona III; serta TPK II yang dibagi menjadi dua zona, yaitu Zona Domestik dan Zona Internasional.

Sebagai perusahaan, PT IPC Terminal Petikemas memiliki visi dan misi yang menjadi arah dan fokus perusahaan, sehingga kegiatan dan keputusan untuk mencapai tujuan yang sama. PT IPC Terminal Petikemas memiliki visi yaitu menjadi operator terminal petikemas berstandar internasional yang terintegrasi dengan ekosistem maritim. Selain itu, memiliki misi yaitu membangun jaringan terminal petikemas yang terintegrasi guna mendukung penurunan biaya logistik dan peningkatan perdagangan nasional.



Gambar 1. 2 Struktur Organisasi

Sumber: <https://www.pelindotpk.co.id/id/vision-mission>

PT IPC Terminal Petikemas memiliki struktur organisasi yang terdiri

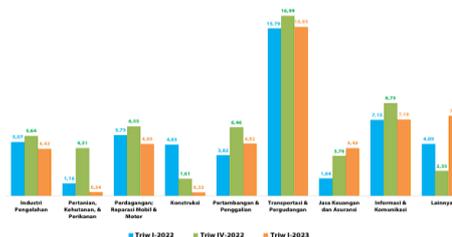
dari beberapa divisi dan tingkatan. Tingkatan pertama adalah direksi, yang dibagi menjadi tiga divisi berikut:

- a. Direktur Keuangan, SDM, dan Manajemen Risiko
- b. Direktur Operasi & Teknik
- c. Direktur Komersial & Pengembangan Bisnis

Tingkatan kedua adalah divisi-divisi tersebut, yang memiliki beberapa departemen di bawahnya. Struktur organisasi perusahaan memiliki peranan penting untuk menjelaskan fungsi, tugas, tanggung jawab, dan wewenang perusahaan itu sendiri. Jumlah karyawan PT IPC Terminal Petikemas sekitar 1.821 orang yang tersebar di berbagai zona dan daerah seperti Jakarta, Pontianak, Lampung, Palembang, dan Padang. Dari jumlah tersebut, 134 berada di Pelindo Tower yang berlokasi di Jakarta Utara.

## 1.2 Latar Belakang Penelitian

Pada era globalisasi yang berkembang dengan pesat seperti saat ini, perusahaan dituntut untuk terus beradaptasi dengan perubahan yang ada. Perubahan teknologi dan meningkatnya pasar logistik membuat perusahaan untuk terus membangun sistem manajemen yang adaptif serta responsif dalam menghadapi situasi tersebut. Sektor logistik dan pelabuhan sendiri menjadi sektor yang menuntut efisiensi tinggi, karena posisinya yang vital bagi kelancaran pengiriman barang dan jasa, baik domestik atau internasional. Hal ini tidak cukup jika hanya mengandalkan investasi teknologi atau modal usaha, namun harus didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas.



Gambar 1. 3 Pertumbuhan Ekonomi Lapangan Usaha

Sumber : Badan Pusat Statistik (2024)

Berdasarkan grafik tersebut , transportasi dan pergudangan merupakan sektor yang mengalami peningkatan yang signifikan yaitu 15,93% pada triwulan I tahun 2023. Pertumbuhan tersebut mencakup aktivitas logistik, pelayanan pelabuhan , dan bongkar muat pelabuhan . Hal tersebut menunjukkan bahwa saat ini sektor logistik sedang berkembang dengan pesat.

PT IPC Terminal Petikemas sendiri merupakan perusahaan yang bergerak di sektor logistik dan pelabuhan. Perusahaan ini merupakan operator terminal yang memberikan pelayanan petikemas dengan sistem jaringan yang terintegrasi antar pelabuhan dan dikelola secara profesional, serta menjadi salah satu aktor utama dalam mendukung kegiatan ekspor-impor di Indonesia. Sebagai perusahaan yang terlibat dalam rantai pasok global, efektivitas operasional menjadi sangat penting untuk memastikan kelancaran proses distribusi barang.

Menurut Bappenas mengatakan bahwa biaya logistik di Indonesia masih sangat tinggi sementara persaingan logistik antar negara semakin ketat, sehingga dalam hal ini efisiensi serta peningkatan kinerja sangat diperlukan. Faktor utama dalam mencapai efisiensi operasional tersebut adalah dengan meningkatkan sumber daya manusia . Sumber daya manusia merupakan faktor pendorong strategis dalam mencapai tujuan perusahaan dan faktor utama dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Salah satu indikator faktor penentu keberhasilan dalam mencapai hal itu di suatu perusahaan dapat dinilai dari kinerja karyawan. Menurut M.T.E. Hariandja (2002), sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang paling utama dalam perusahaan, dilihat dari faktor-faktor lainnya selain modal usaha. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia sangat diperlukan agar efektivitas dan efisiensi perusahaan semakin meningkat.



Gambar 1. 4 Penilaian Kinerja Karyawan

Sumber : Data Internal Perusahaan (2024)

Berdasarkan data penilaian kinerja karyawan PT IPC Terminal Petikemas pada tahun 2022-2023, terlihat adanya peningkatan kinerja dari tahun ke tahun. Pada tahun 2022 rata – rata skor kinerja karyawan berkisar antara 7,33 hingga 7,51 dengan fluktuasi yang cukup signifikan pada setiap bulannya. Sementara pada tahun 2023 , peningkatan kinerja karyawan lebih stabil dengan skor tertinggi yaitu pada 7,62. Hal ini sudah mencapai kategori *Excellent*, hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan sudah mampu untuk kerja secara optimal serta memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Walaupun belum stabil pada setiap bulannya , tren kinerja pada tahun 2023 dinilai lebih baik dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Data tersebut menunjukkan bahwa adanya upaya yang nyata dari perusahaan untuk terus meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Panjaitan (2017) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan komunikasi berdampak positif terhadap kinerja karyawan, menciptakan kondisi kerja yang diinginkan. Kedua faktor ini tidak hanya mendukung operasional, tetapi juga mendorong produktivitas individu. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi prioritas strategis yang perlu dikelola dengan baik. Gaya kepemimpinan dan komunikasi yang efektif merupakan kunci dalam pengelolaan sumber daya manusia. Pemimpin yang bijaksana dan komunikatif dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan meningkatkan kinerja karyawan secara menyeluruh.

Menurut Mulyadi dan Winarso (2020) kepemimpinan secara umum adalah sebuah kemampuan yang terdapat di dalam diri seseorang untuk bisa memengaruhi orang lain atau memandu pihak tertentu untuk mencapai tujuan. Gaya kepemimpinan yang baik akan mampu menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk bekerja secara optimal, sehingga berdampak positif terhadap peningkatan kinerja dan efektivitas operasional perusahaan. Di PT IPC Terminal Petikemas, bentuk kepemimpinan yang diterapkan adalah demokratis tercermin dari kebiasaan rutin perusahaan mengadakan rapat mingguan setiap hari Jumat sebagai sarana evaluasi dan komunikasi langsung antara pimpinan dan karyawan. Kegiatan ini menunjukkan adanya upaya pemimpin dalam mengarahkan dan mengendalikan jalannya pekerjaan melalui komunikasi yang terstruktur. Hal tersebut menjadi penting mengingat karyawan bekerja dalam lingkungan dinamis dan penuh tekanan, sehingga gaya kepemimpinan yang tepat sangat berpengaruh dalam menjaga semangat kerja dan pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Sinambela (2016), komunikasi merupakan suatu proses pembentukan, penyampaian, penerimaan, dan pengelolaan pesan yang terjadi di dalam diri seseorang atau di antara dua atau lebih individu dengan tujuan tertentu. Pada hakikatnya, komunikasi bertujuan menyampaikan informasi yang dapat dimengerti orang lain. Informasi tersebut kemudian diharapkan menghasilkan respons positif dari lawan bicara. Dalam suatu perusahaan komunikasi sangat penting dalam membangun lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Komunikasi yang efektif mampu membuat setiap anggota tim memahami dengan baik apa yang diharapkan dari mereka, serta bagaimana kontribusi mereka berperan dalam mencapai target perusahaan.

Dalam mencapai tujuan perusahaan tidak hanya dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, tetapi juga memerlukan komunikasi yang baik antar karyawan dan pimpinan serta antar sesama karyawan. Kedua faktor tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga target perusahaan dapat tercapai. Menurut Sutrisno (2019) Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai

tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Dengan begitu kinerja merupakan hasil dari kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang dilakukan karyawan. Selain itu menurut Sedarmayanti (2017) kata “kinerja” sendiri juga merupakan istilah dengan definisi luas yang dapat mengacu pada pengertian melakukan, menjalankan, melaksanakan, menyempurnakan dengan tanggung jawab, dan sebagainya.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilihat dari segi kualitas, kuantitas, waktu pengerjaan, kerja sama, serta kesesuaian hasil akhir yang dapat dievaluasi berdasarkan indikator atau tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya untuk memastikan tercapainya strategi dan tujuan organisasi. Oleh karena itu, penting bagi suatu perusahaan untuk memahami pengelolaan sumber daya manusia serta gaya kepemimpinan dan komunikasi dalam memengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi mengenai faktor – faktor yang memengaruhi kinerja karyawan serta bagaimana perusahaan dapat mengembangkan faktor tersebut untuk meningkatkan dan mengoptimalkan sumber daya yang ada. Dengan memadukan gaya kepemimpinan yang sesuai serta komunikasi yang efektif, PT IPC Terminal Petikemas berpotensi meningkatkan kinerja karyawan, untuk mencapai tujuan dan keberhasilan perusahaan. Berdasarkan latar belakang, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT IPC Terminal Petikemas di Pelindo Tower”**.

### **1.3 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang gaya kepemimpinan dan komunikasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Oleh karena itu penulis merumuskan masalah sebagai dasar pembahasan penelitian ini:

- a. Apakah gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT IPC Terminal Petikemas ?

- b. Apakah komunikasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT IPC Terminal Petikemas ?
- c. Apakah gaya kepemimpinan dan komunikasi secara simultan mampu mempengaruhi kinerja karyawan di PT IPC Terminal Petikemas?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka penulis dapat menyusun tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui sebagai berikut :

- a. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT IPC Terminal Petikemas
- b. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT IPC Terminal Petikemas
- c. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT IPC Terminal Petikemas.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam memahami dengan rumusan masalah yang telah dibuat sebelumnya. Penelitian ini juga dapat memberikan kontribusi berbagai aspek, sebagai berikut:

##### **a. Aspek Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai gaya kepemimpinan dan komunikasi yang dapat membantu meningkatkan produktivitas karyawan. Penelitian ini juga diharapkan sebagai bahan acuan oleh perusahaan untuk mengembangkan kepemimpinan dan komunikasi yang efektif dalam mengelola sumber daya manusia untuk memaksimalkan potensi yang ada.

##### **b. Aspek Akademis**

Penelitian ini diharapkan menjadi sumber informasi dan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya serta berkontribusi terhadap

pengembangan teori mengenai kepemimpinan dan komunikasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Sistematika Penulisan Tugas Akhir Berisi tentang sistematika dan penjelasan ringkas laporan penelitian yang terdiri dari Bab I sampai Bab V dalam laporan penelitian.

### **a. BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini merupakan penjelasan secara umum, ringkas dan padat yang menggambarkan dengan tepat isi penelitian. Isi bab ini meliputi: Gambaran Umum Objek penelitian, Latar Belakang Penelitian, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penulisan Tugas Akhir.

### **b. BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi teori dari umum sampai ke khusus, disertai penelitian terdahulu dan dilanjutkan dengan kerangka pemikiran penelitian yang diakhiri dengan hipotesis jika diperlukan.

### **c. BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini menegaskan pendekatan, metode, dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis temuan yang dapat menjawab masalah penelitian. Bab ini meliputi uraian tentang: Jenis Penelitian, Operasionalisasi Variabel, Populasi dan Sampel (untuk kuantitatif) / Situasi Sosial (untuk kualitatif), Pengumpulan Data, Uji Validitas dan Reliabilitas, serta Teknik Analisis Data.

### **d. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Hasil penelitian dan pembahasan diuraikan secara sistematis sesuai dengan perumusan masalah serta tujuan penelitian dan disajikan dalam sub judul tersendiri. Bab ini berisi dua bagian: bagian pertama menyajikan hasil penelitian dan bagian kedua menyajikan pembahasan atau analisis dari hasil penelitian. Setiap aspek pembahasan hendaknya dimulai dari hasil analisis data, kemudian diinterpretasikan dan selanjutnya diikuti oleh penarikan

kesimpulan. Dalam pembahasan sebaiknya dibandingkan dengan penelitian-penelitian sebelumnya atau landasan teoritis yang relevan.

e. **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Kesimpulan merupakan jawaban dari pertanyaan penelitian, kemudian menjadi saran yang berkaitan dengan manfaat penelitian.