

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan komponen paling penting dalam suatu perusahaan, meskipun perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang mampu menghasilkan output yang tinggi dan berkualitas. Perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang unggul untuk tumbuh dan bersaing dengan perusahaan lain. Sumber daya manusia yang unggul tidak terlepas dari individu atau karyawan yang melaksanakan tugas dan kewajiban serta tanggung jawab suatu perusahaan, sumber daya manusia yang berkualitas terdiri dari orang-orang dengan bakat, karya, dan kreativitas yang dapat diatur sepenuhnya untuk membantu mencapai tujuan perusahaan. Pekerja perusahaan tidak hanya bergantung pada teknologi, mereka juga bergantung pada orang-orang yang melakukan pekerjaannya.

PT Pelindo (Persero) Regional I Cabang Tanjungpinang mengelola tiga Pelabuhan, yakni Pelabuhan Sri Bintang Pura, Pelabuhan Sri Payung (UBM), dan juga Pelabuhan Penumpang dan Peti Kemas Sei Kolak Kijang. Pelabuhan Sri Bintang Pura merupakan salah satu objek vital di Kota Tanjungpinang yang menjadi pintu gerbang utama bagi masuknya wisatawan lokal dan mancanegara untuk menuju ke kota Tanjung Pinang dan Bintan. Pelabuhan ini menghubungkan kota Tanjung Pinang dengan pelabuhan-pelabuhan di sebelah utara (pelabuhan Lobam dan pelabuhan Bulang Lingga), dengan kepulauan di sebelah barat, seperti pelabuhan Tanjung Balai (pulau Karimun), pelabuhan Telaga Punggur di pulau

Batam, Kepulauan di sebelah selatan seperti pulau Lingga dan Singkep, Natuna dan seluruh Pelabuhan di Kepulauan Riau pada umumnya. Untuk pelayaran ke luar negeri, pelabuhan Sri Bintan Pura juga mempunyai jalur perhubungan ke Singapura (*Harbourfront* dan Tanah Merah) serta Malaysia (Stulang Laut). Beberapa jenis kapal yang mempunyai jalur pelayaran dari dan ke pelabuhan Sri Bintan Pura antara lain adalah jenis kapal ferry cepat (*speedboat*), kapal perintis, dan lain-lain. PT Pelindo (Persero) Regional I Cabang Tanjungpinang merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa khususnya jasa pelabuhan di Indonesia. Perusahaan ini merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Perusahaan ini merupakan salah satu yang dikelola oleh Negara atau Daerah, dengan tujuan didirikannya adalah mencari keuntungan dan memberikan pelayanan kepada umum dimana keseluruhan sahamnya dimiliki oleh pemerintah.

Dikarenakan PT Pelindo (Persero) Regional I Cabang Tanjungpinang bertugas memberikan fasilitas yang diharapkan dapat memenuhi kebutuhan konsumen di pelabuhan. Dengan adanya ketersediaan sumber daya manusia yang tinggi diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan. Kinerja sangat mempengaruhi kualitas suatu perusahaan, karena kinerja menunjukkan seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi pada perusahaan dalam bentuk hasil produksi dan pelayanan yang diberikan. Kinerja juga menunjukkan seberapa sukses suatu perusahaan dari tahun ke tahun, yang dihasilkan oleh sumber daya manusia yang bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Seseorang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan atau tugas jika mereka tidak tahu apa yang harus dilakukan, kesediaan keterampilan

seseorang tidak cukup efektif. Karena meningkatkan kinerja karyawan bukanlah hal yang mudah, perusahaan sering mengalami kesulitan dalam mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Selain itu, setiap karyawan memiliki penyebab yang berbeda untuk penurunan kinerja karyawan dibandingkan dengan karyawan lain.

Berdasarkan hasil wawancara awal dari bagian HRD perusahaan terdapat beberapa permasalahan pada PT Pelindo (Persero) Regional I Cabang Tanjungpinang, yaitu motivasi kerja karyawan pada PT Pelindo (Persero) Regional I Cabang Tanjungpinang mengalami penurunan dimana kebutuhan sosial atau afiliasi (tingkat perhatian yang diberikan oleh seorang pemimpin terhadap pekerjaannya dan tingkat perhatian yang diberikan oleh seorang pemimpin terhadap masalah pribadi yang dihadapi oleh karyawannya) tidak didapatkan. Karyawan tidak mendapatkan motivasi dari atasan hal itu ditunjukkan dari sikap karyawan yang kurang semangat dalam bekerja. Jadi, karyawan menjadi malas bekerja, yang menyebabkan mereka gagal mencapai tujuan perusahaan dan menurunkan kinerja mereka. Pegawai dapat dimotivasi oleh berbagai alasan, termasuk keinginan untuk mendapatkan gaji atau mencapai kesuksesan, serta keinginan untuk berprestasi dalam pekerjaan mereka. Faktanya, prestasi tinggi biasanya membawa kepuasan bagi pegawai karena mereka sudah memiliki dorongan untuk bekerja dengan baik dan cenderung mampu mencapai tujuan perusahaan dengan caranya sendiri, pegawai dapat diberitanggung jawab lebih untuk keputusan dan tugas.

Masalah Budaya Kerja ikut menjadi permasalahan yang perlu diperhatikan,

karena budaya kerja menjadi salah satu faktor penyebab menurunnya suatu Kinerja karyawan. Budaya kerja disebabkan oleh sebuah kebiasaan, perilaku, mindset, bahkan juga sikap yang dilakukan secara bersama-sama oleh kebanyakan orang di sebuah perusahaan. Salah satu contoh yang menjadi budaya kerja di PT Pelindo (Persero) Regional I Cabang Tanjungpinang adalah tidak menerapkan budaya *costumer focus*, dimana karyawan yang kurang sigap dalam melayani kebutuhan konsumen. Tindakan seperti inilah yang dapat mengakibatkan memengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari hasil wawancara awal kepada HRD PT Pelindo (Persero) Regional I Cabang Tanjungpinang, bahwa tingkat disiplin kerja karyawan PT Pelindo (Persero) Regional I Cabang Tanjungpinang masih rendah. Karyawan sering melanggar aturan yang sudah dibuat perusahaan. Pelanggaran yang dilakukan oleh anggota staf misalnya meninggalkan kantor tanpa izin dan menunda-nunda pekerjaan. Disiplin kerja sebagai proses pelatihan karyawan untuk mengubah sikap atau perilaku mereka dengan mematuhi peraturan yang berlaku di setiap perusahaan agar operasi perusahaan dapat berjalan dengan baik. Penerapan disiplin kerja saat bekerja di perusahaan memerlukan pengawasan terhadap penyelesaian atas segala tugas-tugas serta tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan. Karena kedisiplinan dapat memengaruhi seberapa efektif dan efisien pencapaian tujuan perusahaan. Orang yang dapat menerapkan kedisiplinan, seperti mengikuti peraturan yang ada di tempat kerja, tentunya akan lebih baik dalam kinerja mereka, pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan akan diselesaikan dengan baik dan sesuai dengan

aturan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas dan fenomena-fenomena yang telah dijelaskan di latar belakang peneliti ingin mengetahui apakah pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja dapat Berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pelindo (Persero) Regional I Cabang Tanjungpinang, dan peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Pelindo (Persero) Regional I Cabang Tanjungpinang”**

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan judul penelitian diatas, maka dapat diambil kesimpulan identifikasi masalah yang dapat diambil dari penelitian ini adalah berkaitan dengan pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja, Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan di PT PELINDO (Persero) Regional I Cabang Tanjungpinang sebagai berikut:

- 1) Motivasi Kerja masih kurang dalam banyak aspek yang berpengaruh pada kinerja karyawan yang secara keseluruhan tidak termotivasi untuk melakukan yang terbaik.
- 2) Budaya Kerja dianggap masih belum teratur dengan baik terlihat dari para karyawan yang masih tidak menerapkan budaya *costumer focus*, dimana karyawan yang kurang sigap dalam melayani kebutuhan konsumen.
- 3) Kurangnya penerapan Disiplin Kerja yang diberikan atasan kepada bawahannya terlihat dari karyawan meninggalkan kantor tanpa izin dan

menunda-nunda pekerjaan.

### **1.3 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas maka dapat dirumuskan rumusan masalah adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Pelindo (Persero) Regional I Cabang Tanjungpinang?
- 2) Apakah Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Pelindo (Persero) Regional I Cabang Tanjungpinang?
- 3) Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Pelindo (Persero) Regional I Cabang Tanjungpinang?
- 4) Apakah Motivasi Kerja, Budaya Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Pelindo (Persero) Regional I Cabang Tanjungpinang?

### **1.4 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dirumuskan diatas, adapun pembatasan masalah pada penelitian ini yaitu peneliti mengambil ruang lingkup penelitian dengan melibatkan 31 karyawan PT Pelindo (Persero) Regional I Cabang Tanjungpinang. Dengan pembatasan variabel penelitian berupa pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pelindo (Persero) Regional I Cabang Tanjungpinang.

### **1.5 Tujuan Penelitian**

- 1) Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan PT Pelindo (Persero) Regional I Cabang Tanjungpinang.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja karyawan PT Pelindo (Persero) Regional I Cabang Tanjungpinang.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PT Pelindo (Persero) Regional I Cabang Tanjungpinang.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PT Pelindo (Persero) Regional I Cabang Tanjungpinang.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

- 1) Bagi Penulis  
Penelitian ini merupakan pengembangan dari ilmu yang telah dipelajari selama kuliah. Diharapkan bahwa temuan penelitian ini akan memberi orang kesempatan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik dan mendapatkan pemahaman yang lebih baik
- 2) Bagi Pembaca  
Diharapkan bahwa orang lain yang membaca penelitian ini akan mendapatkan pemahaman baru tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai dasar untuk penelitian terkait lainnya.
- 3) Bagi Perusahaan

Sebagai masukan dan saran yang bermanfaat bagi karyawan PT Pelindo (Persero) Regional I Cabang Tanjungpinang untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja mereka di tempat kerja.

4) Bagi Fakultas

Manfaat penelitian ini bagi Fakultas sebagai sumber referensi bagi pihak Fakultas dan sebagai sumber penelitian untuk kedepannya.

5) Bagi Universitas

Bagi Universitas Maritim Raja Ali Haji, yaitu untuk meningkatkan temuan penelitian tentang Motivasi Kerja, Budaya Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

### **1.7 Sistematika Penelitian**

Dalam penulisan proposal ini digunakan sistematika penulisan proposal sebagai berikut:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini memberikan penjelasan tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, keuntungan dari penelitian, dan proses sistematisasi penelitian.

#### **BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

Pada bab kedua didalamnya menjelaskan tentang teori dan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan permasalahan yang ada di penelitian ini, dilanjutkan dengan penelitian sebelumnya, kerangka



pemikiran, pengembangan hipotesis, dan hipotesis penelitian.

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Metodologi penelitian dibahas, termasuk definisi operasional variabel, populasi dan sampel penelitian, prosedur pengumpulan data, jenis dan sumber data, dan metode analisis data yang digunakan.

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

Hasil penelitian menguraikan tentang data penelitian, hasil penelitian, serta pembahasan atas hasil penelitian data tersebut.

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini berisikan kesimpulan dan saran dari seluruh uraian dan hasil analisa bab-bab sebelumnya.

