

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Pada dunia kerja, Perusahaan melaksanakan aktivitasnya akan selalu berkaitan dengan manusia sebagai sumber daya untuk memenuhi tujuan Perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang penting untuk mencapai tujuan suatu Perusahaan. Untuk memenuhi tujuan dari Perusahaan maka di perlukan pegawai yang memiliki kapabilitas yang tinggi, karena pegawai yang memiliki kapabilitas yang tinggi memiliki potensi yang besar untuk mencapai tujuan dari suatu perusahaan.

Pegawai adalah Sumber Daya Manusia (SDM) di dalam suatu Perusahaan yang dimana SDM adalah komponen yang sangat penting di dalam Perusahaan, SDM ini terdiri dari orang-orang yang bekerja dalam suatu Perusahaan atau organisasi yang menjadi penggerak, perancang strategi, dan juga sebagai pelaksana strategi itu sendiri. Kemampuan seorang Pegawai dapat kita lihat dari Kinerja, kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan maupun organisasi dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar peraturan yang ada atau hukum.

Salah satau perusahaan yang melibatkan Sumber Daya Manusia yaitu PT Pelabuhan Indonesia (Persero) adalah sebuah badan usaha milik negara Indonesia yang bergerak di bidang logistik, terutama pengelolaan dan pengembangan

pelabuhan. Saat ini, perusahaan ini mengoperasikan 94 Pelabuhan yang terletak di 32 Provinsi Indonesia. Dari Sabang hingga Merauke, Pelindo menjadi salah satu BUMN strategis dimana seluruh pelabuhan yang dikelola memiliki posisi yang signifikan dalam perhubungan jaringan perdagangan internasional berbasis transportasi laut. Perusahaan yang dibentuk oleh Pemerintah sejak tahun 1960 ini telah berubah status usaha dari PN sejak pendiriannya berlanjut menjadi Perum pada tahun 1983 dan akhirnya menjadi Perseroan Terbatas pada tahun 1992. Perubahan status usaha itu tak lepas dari gagas gempitanya Pelindo untuk menjalankan fungsinya sebagai pelaksana teknis kegiatan logistik dibidang kepelabuhanan, yaitu membangun Pelabuhan terbesar di Indonesia, Tanjung Priok. Pencapaian sukses pernah diraih perusahaan ini sebagai The Best Port Practices in Asia-Pacific Region pada Tahun 1980an. Kawasan pelabuhan diperluas, fasilitas pelabuhan diperbarui dan tata kelola manajemen perusahaan dirombak total untuk menciptakan gerak usaha yang lebih adaptabel, resilien dan progresif dalam perkembangannya sebagai pengelola pintu perdagangan Indonesia. Kini, setelah menjalani serangkaian penataan, revitalisasi dan transformasi, Pelindo hadir menjadi pengelola dan pengembang kegiatan logistik, tidak hanya sekadar pelabuhan tetapi juga berbagai usaha yang terkait dengan logistik sebagai energi perdagangan Indonesia.

PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 merupakan salah satu bagian dari PT Pelabuhan Indonesia (Persero). PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 memiliki 12 cabang Pelabuhan berdasarkan data Annual Report PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Tahun 2022, yaitu Pelabuhan Belawan, Pelabuhan Dumai,

Pelabuhan Pekanbaru, Pelabuhan Tanjungpinang, Pelabuhan Tanjung Balai Karimun, Pelabuhan Kuala Tanjung, Pelabuhan Sibolga, Pelabuhan Malahayati, Pelabuhan Lhokseumawe, Pelabuhan Tanjung Balai Asahan, Pelabuhan Tembilahan, Pelabuhan Gunungsitoli dengan cabang utama yaitu Pelabuhan Belawan.

Menurut Mangkunegara (2015:67) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Untuk menghasilkan kinerja yang baik ada hal yang harus di perhatikan seperti lingkungan kerja dan motivasi kerja yang dimana kedua hal ini mengambil peran yang penting untuk menghasilkan kinerja yang baik yang dimana jika salah satu saja tidak berjalan dengan baik akan mempengaruhi kinerja yang di hasilkan oleh pegawai.

Adapun metode pengukuran Kinerja Pegawai pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 yaitu dengan menggunakan penilaian Key Performance Indicator (KPI). Penilaian Kinerja yang dimaksud merupakan penilaian atas pencapaian yang berbasis pada tanggungjawab jabatan yang diemban oleh masing-masing individu sesuai uraian jabatan dan juga penilaian atas perilaku yang dapat mendukung pencapaian performance objective sesuai dengan budaya perusahaan. Penilaian atas kinerja dilakukan oleh atasan pegawai terhadap realisasi kerja individu terkait sesuai dengan target kerja yang sudah ditetapkan dengan periode penilaian per tahun.

Berikut kondisi eksisting rekapitulasi kinerja yaitu Key Performance Indicator (KPI) Regional 1 yaitu sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Penilaian Kinerja Pegawai Tahun 2020 - 2022**

KPI		2020				2021				2022			
No	PERSPEKTIF	RKAP 2020		Realisasi Tahun 2020	Deviasi	RKAP 2021		Realisasi Tahun 2021	Deviasi	RKAP 2022		Realisasi Tahun 2022	Deviasi
I	Nilai Ekonomi dan sosial untuk indomesia	42.00	42.00	40.48	-1.52	59.00	59.00	59.61	0.61	34.00	34.00	36.40	2.40
II	Inovasi Model Bisnis	22.00	22.00	22.12	0.12	10.00	10.00	10.00	0.00	18.00	18.00	19.80	1.00
III	Kepemimpinan Teknologi	6.00	6.00	6.00	0.00	11.00	11.00	11.00	0.00	16.00	16.00	16.00	0.00
IV	Peningkatan Invenstasi	10.00	10.00	10.56	0.56	10.00	10.00	10.00	0.50	16.00	16.00	14.26	-1.74
V	Pengembangan talenta	20.00	20.00	19.54	-0.46	10.00	10.00	10.00	0.70	16.00	16.00	17.20	1.20
<b>Total Skor KPI Regional I</b>		<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>98.7</b>	<b>-1.3</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>103.81</b>	<b>1.81</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>103.81</b>	<b>3.66</b>
<b>Total Skor KPI Regional I (Tertimbang)</b>					<b>98.7</b>				<b>101.81</b>			<b>103.81</b>	

*Sumber : PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I*



**Gambar 1.1**

**Grafik Penilaian Kinerja Pegawai**

*Sumber : PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1*

Kategorisasi Penilaian :

- a. Istimewa dengan poin 110 – 120
- b. Sangat Baik dengan poin 105 – 110
- c. Baik dengan poin 90 – 105
- d. Cukup dengan poin 80 – 90
- e. Kurang dengan poin < 80

Berdasarkan data di atas diketahui kinerja pegawai masih belum optimal karena belum sesuai dengan target perusahaan, yang dimana perusahaan menginginkan nilai dari kinerja pegawai itu berada pada poin 110 – 115 dengan kategori sangat baik – dengan istimewa. Dapat kita lihat data di atas bahwa nilai yang telah dihasilkan dari tahun 2020 sampai dengan 2022 belum ada yang menyentuh 110 dan poin tertinggi hanya pada tahun 2022 yang berjumlah 103,66 dengan kategori baik dan poin ini belum menyentuh nilai dari yang perusahaan

inginkan. Walaupun mengalami peningkatan tetapi dapat kita lihat bahwa masih belum dapat memenuhi target yang perusahaan inginkan Berdasarkan kategorisasi nilai KPI yang telah ditetapkan perusahaan bahwa untuk kategori “Sangat Baik” yaitu dengan nilai optimal 110 jika dibandingkan secara rata-rata penilaian berdasarkan data dari tahun 2020 sampai dengan tahun 2022 belum mencapai nilai optimal 110 dengan selisih pada tahun 2020 sebesar 11,3 poin, selisih pada tahun 2021 sebesar 8,19 poin, selisih pada tahun 2022 sebesar 6,34 poin dimana selisih tersebut ada pada tiap tahunnya.

Berdasarkan kondisi sebagaimana diuraikan diatas, penulis menemukan bahwa dibutuhkan peningkatan kinerja mengingat hasil penilaian KPI secara rata-rata belum memenuhi target perusahaan dan dimana kondisi tersebut belum sesuai dengan harapan manajemen untuk mendapatkan nilai optimal yaitu 110 untuk kategori “sangat baik” dan demikian pula terhadap nilai maksimum KPI yaitu 120 belum ada pada nilai masing-masing tahun yang mencapai nilai tersebut. Dengan uraian permasalahan diatas maka dipandang perlu untuk melakukan evaluasi guna peningkatan kinerja.

Adapun faktor yang dapat diperhatikan untuk meningkatkan kinerja Pegawai adalah seperti lingkungan kerja pegawai. Karena jika seorang pegawai memiliki lingkungan kerja yang kurang baik maka itu akan memberi pengaruh yang kurang baik terhadap pekerjaan mereka dan dapat mengganggu pegawai tersebut dalam melaksanakan pekerjaan yang telah di berikan kepadanya. Menurut Sunyoto (2013:43) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Hal

ini terjadi karena adanya lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan akan membuat pegawai lebih bersemangat dan bergairah dalam bekerja untuk mencapai Kinerja yang lebih baik lagi. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara terhadap pegawai pada divisi MSDM dan UMUM, Adapun masalah lingkungan kerja yang di rasakan pegawai yaitu Permasalahan pada lingkungan kerja yang disebabkan profesionalitas yang tidak merata antar pegawai sehingga menghambat pegawai dalam menyelesaikan tugas atau tanggung jawab yang telah di berikan, selain dari profesionalitas ini terkadang pegawai juga merasa SOP perusahaan menghambat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, menurut hasil wawancara yang telah saya lakukan pegawai pada perusahaan ini memiliki pemahaman yang baik yang baik terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Dimana hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyudin (2020) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan positif secara parsial terhadap kinerja Pegawai, sedangkan dalam penelitian Safira dan Rozak (2020) lingkungan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian sebelumnya, bahasan studi tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja telah banyak dilakukan. Namun terdapat perbedaan hasil yang ditunjukkan oleh penelitian terdahulu maka daripada itu penulis mengangkat variabel lingkungan kerja sebagai variabel pertama pada penelitian ini.

Selain lingkungan kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu motivasi kerja dimana jika pegawai telah memiliki motivasi kerja yang baik pegawai tersebut akan lebih semangat untuk mencapai Kinerja yang

maksimal di dalam pekerjaannya. Menurut Noor (2013:230) “Motivasi kerja adalah keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang, atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu tugas kerja yang diamanatkan padanya sehingga ia dapat mencapai tujuan organisasinya”. dari pengertian ini dapat di lihat bahwa motivasi kerja memiliki peran yang penting untuk meningkatkan Kinerja pegawai, yang dimana jika pegawai memiliki motivasi kerja yang baik maka pegawai tersebut akan terdorong semangat kerjanya dalam melakukan pekerjaannya di dalam Perusahaan, yang dimana jika pegawai telah memiliki motivasi kerja yang baik pegawai tersebut akan lebih semangat untuk mencapai Kinerja yang maksimal di dalam pekerjaannya dan ini akan berdampak yang baik terhadap Perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara terhadap pegawai pada divisi MSDM dan UMUM terdapatnya masalah terhadap motivasi kerja pegawai. Permasalahan motivasi kerja disebabkan oleh pimpinan ditempat pegawai bekerja kurang memberikan perhatian dan motivasi kepada pegawainya untuk giat dalam bekerja dan juga pemimpin di tempat pegawai bekerja belum secara maksimal mendorong pegawainya untuk memiliki tekad dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Dimana hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Agustina dan Trihudiyatmanto (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sedangkan dalam penelitian Tanjung dan Manalu (2019) Motivasi Kerja berpengaruh negatif yang tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pada penelitian sebelumnya, bahasan studi tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja telah banyak dilakukan, namun terdapat perbedaan hasil yang

ditunjukkan oleh penelitian terdahulu maka daripada itu penulis mengangkat variabel motivasi kerja sebagai variabel kedua pada penelitian ini.

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan diatas dan melihat pentingnya Lingkungan kerja dan motivasi kerja dalam melakukan pekerjaan pada suatu organisasi ataupun perusahaan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Belawan”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi identifikasi masalah adalah sebagai berikut:

1. Ditemukan masalah Kinerja Pegawai yang belum optimal terlihat dari tabel penilaian kinerja perusahaan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Belawan.
2. Ditemukan masalah di perusahaan terkait lingkungan kerja terlihat dari profesionalitas yang tidak merata antar pegawai dan SOP perusahaan yang terkadang menghambat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan .
3. Terdapat permasalahan mengenai motivasi pegawai yang terlihat dari kurangnya perhatian dan motivasi yang diberikan pimpinan kepada pegawainya untuk giat dalam bekerja.

### 1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas dan untuk menghindari ruang lingkup yang terlalu luas dan penyimpangan pokok masalah, maka penulis menetapkan batasan-batasan masalah dalam penelitian ini yang berfokus pada, pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Belawan.

### 1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Belawan ?
2. Apakah Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Belawan ?
3. Apakah Lingkungan kerja dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Belawan ?

### 1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Belawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Belawan.

3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Belawan.

### 1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dari perkuliahan dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

2. Bagi PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Belawan.

Sebagai tambahan informasi dan masukan dalam mengambil kebijakan dalam mengambil suatu keputusan dalam pengelolaan sumber daya manusia dan segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek sumber daya manusia dengan lebih baik.

3. Bagi Universitas Negeri Medan

Diharapkan dapat menjadi tambahan literatur perpustakaan universitas dibidang penelitian terkait pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi salah satu referensi dan sumber kajian ilmiah untuk penelitian-penelitian selanjutnya