

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Era globalisasi mempunyai dampak dalam dunia usaha, baik usaha yang bersifat profit maupun nonprofit. Globalisasi menimbulkan persaingan yang ketat diantara badan usaha untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya. Dengan adanya globalisasi maka dunia usaha mau tidak mau didorong untuk mencapai suatu organisasi badan usaha yang efektif dan efisien. Keefektifan dan keefisienan dalam suatu badan usaha sangat diperlukan agar perusahaan dapat memiliki daya saing maupun keunggulan lebih dari para pesaing, sehingga badan usaha dapat bertahan dalam dunia persaingan yang ketat. Pemenuhan dan pencapaian ini tidaklah lepas dari peran serta sumber daya manusia dalam melaksanakan kinerjanya. Sumber daya manusia, dalam hal ini tenaga kerja berperan dalam perusahaan, sehingga dibutuhkan tenaga kerja yang terdidik dan siap pakai untuk mendukung pengembangan badan usaha. Memahami pentingnya keberadaan sumber daya manusia di era global saat ini, salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Menurut Sinambela (2012), mengemukakan bahwa kinerja adalah sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.

Menurut Umam (2010), Kinerja adalah catatan mengenai, akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi perusahaan secara keseluruhan. Namun sebaliknya jika perusahaan tidak bisa memanjakan dengan baik karyawan, maka perusahaan tersebut gagal dalam mengelola karyawannya. Memperoleh kinerja karyawan yang maksimal adalah harapan semua perusahaan, salah satu hal yang bisa dilakukan perusahaan harus mengetahui faktor apa saja yang menyebabkan kinerja karyawannya meningkat dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Organisasi swasta maupun milik pemerintah mengharapkan kinerja yang maksimal dari karyawannya.

Menurut Steers (dalam Sutrisno:2011) untuk mendapatkan kinerja yang baik tidaklah mudah karena harus didukung oleh kemampuan dan motivasi karyawan itu sendiri ditambah dengan sistem yang tepat yang harus diterapkan oleh perusahaan seperti kejelasan pembagian tugas sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawabnya.

G. R Terry (dalam Ansory & Indrasari:2018) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan.

Motivasi adalah sebuah faktor yang lebih mengarah pada perilaku dalam organisasi. Di dalam diri seseorang selalu akan mempunyai motivasi yang digunakan untuk menggerakkan perilakunya di dalam memenuhi tujuan tertentu. Dengan adanya motivasi dapat merangsang karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Hariandja (2009) mengartikan motivasi sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah.

Motivasi sebagai suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu Hasibuan (2009)

Motivasi merupakan sesuatu yang mendorong seseorang melakukan sesuatu. Dalam kenyataannya dilapangan, karyawan-karyawan yang dikatakan mempunyai motivasi yang baik adalah mereka yang memiliki semangat dan berkeinginan untuk berhasil dalam tugas yang berdasarkan pada keinginan untuk maju dan berkembang. Sebaliknya, karyawan-karyawan yang kurang termotivasi adalah mereka yang bermalas-malasan, menyelesaikan pekerjaan sekehendak hatinya, kurang mempunyai ambisi untuk maju dan berkembang. Selain itu faktor motivasi memiliki hubungan langsung dengan kinerja individual karyawan. Motivasi dalam bekerja harus diperhatikan oleh perusahaan agar dapat mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan sehingga karyawan mempunyai kemauan kerjadalam pencapaian tujuan perusahaan yang telah direncanakan dan pada akhirnya perusahaan memiliki karyawan yang mempunyai kemampuan, keterampilan dan kecakapan dalam bekerja.

Selain motivasi, kedisiplinan juga memiliki peranan yang penting. Disiplin menunjukkan sikap kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang berlaku di dalam perusahaan, menurut Sutrisno (2010) mengatakan bahwa disiplin adalah suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

Rivai dan Sagala (2010) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya

untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin merupakan kesadaran seseorang dan kesediaan karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik, mentaati peraturan yang ada dalam perusahaan dan bertanggung jawab akan tugas masing-masing dan memanfaatkan waktu, peraturan yang telah ditetapkan perusahaan dengan sebaik mungkin agar menjadi lebih efektif dan efisien dalam meningkatkan kinerja karyawan.

PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Regional Jawa Timur merupakan salah satu pintu gerbang terpenting di industri perdagangan. PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Regional Jawa Timur memiliki banyak divisi salah satunya adalah Divisi Operasi dan Komersial yang mempunyai Subdivisi Properti dan Aneka Usaha, menjalankan atas aset seluruh milik perusahaan yang meliputi. tanah, ruangan, bangunan, dan perairan baik berupa aset yang diusahakan (properti investasi) maupun aset yang tidak diusahakan (non-properti investasi).

Keberhasilan suatu perusahaan dilihat dari kemampuan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya dengan melihat kemauan atau dorongan untuk bekerja sebaik mungkin agar tercapai tujuan perusahaan yang maksimal yang telah ditetapkan perusahaan sehingga dengan adanya motivasi dan disiplin kerja dari karyawan dapat mengarahkan kemampuan, keahlian, ketrampilan dan mematuhi peraturan dalam melaksanakan tugas kinerja karyawan akan lebih baik. Dengan melihat dan memperhatikan uraian-uraian tersebut di atas, maka dilakukan penelitian pada Subdivisi Properti dan Aneka Usaha dengan judul **“ANALISIS MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PELABUHAN INDONESIA III (Persero) REGIONAL JAWA TIMUR SUBDIVISI PROPERTI DAN ANEKA USAHA.”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Bagaimana motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Subdivisi Properti dan Aneka Usaha?
2. Bagaimana disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Subdivisi Properti dan Aneka Usaha?
3. Apakah motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Subdivisi Properti dan Aneka Usaha?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui bagaimana motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Subdivisi Properti dan Aneka Usaha
2. Untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Subdivisi Properti dan Aneka Usaha
3. Untuk mengetahui apakah motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Subdivisi Properti dan Aneka Usaha

## **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Perusahaan  
Untuk memberikan saran dan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan
2. Bagi Peneliti  
Untuk tambahan ilmu dan pengetahuan serta informasi yang digunakan dalam penelitian.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya  
Sebagai referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian dibidang yang sama.

## **1.5 Batasan Masalah**

Agar penelitian ini lebih terarah, terfokus, dan menghindari pembahasan menjadi terlalu luas, maka peneliti perlu membatasinya.

Penelitian yang ingin dilakukan peneliti merupakan penelitian tentang Analisis Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Regional Jawa Timur Subdivisi Properti dan Aneka Usaha.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan merupakan penjelasan tentang isi masing-masing bab secara terinci, singkat dan jelas. Penelitian laporan penelitian ini disajikan dalam ilmu bab dengan sistematika sebagai berikut.

### **BAB – 1 PENDAHULUAN**

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, metodologi penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB – II LANDASAN TEORI**

Bab ini menguraikan teori-teori yang menunjang penulisan/penelitian, yang bisa diperkuat dengan menunjukkan hasil penelitian sebelumnya.

### **BAB – III METODE PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan cara pengambilan dan pengolahan data dengan menggunakan alat-alat analisis yang ada.

### **BAB - IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Bab ini membahas tentang keterkaitan antara faktor-faktor dari data yang diperoleh dari masalah yang diajukan kemudian menyelesaikan masalah tersebut dengan metode yang diajukan dan menganalisa proses dan hasil penyelesaian masalah.

### **BAB – V KESIMPULAN DAN SARAN**

Berisi tentang kesimpulan dan saran mengenai studi kasus pada penulisan tugas akhir ini.

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**