

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang kian kompetitif, pengembangan sumber daya manusia kini menjadi fokus utama bagi perusahaan-perusahaan di seluruh dunia, termasuk Indonesia. Perusahaan diharuskan untuk memberikan perhatian serius pada pengembangan kualitas sumber daya manusianya agar tetap bisa bersaing. Saat ini, dunia bisnis dihadapkan pada berbagai tantangan persaingan serta perubahan konstan dalam lingkungan teknologi dan industri.

Sumber daya manusia merupakan unsur yang paling fundamental dalam memenuhi berbagai kebutuhan perusahaan. Kinerja tinggi dari sumber daya manusia secara signifikan mempengaruhi profitabilitas perusahaan. Sebuah perusahaan dapat berkembang dan bertahan dalam lingkungan yang kompetitif, asalkan didukung oleh kinerja karyawan yang kompeten di bidang masing-masing (M. Andre Vernandes *et al.*, 2022). Oleh karena itu, PT Terminal Petikemas Surabaya secara aktif melakukan pelatihan dan pengembangan untuk memastikan bahwa setiap karyawan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk berkontribusi secara maksimal.

PT Terminal Petikemas Surabaya berkomitmen untuk terus meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan melalui sejumlah program pelatihan dan pengembangan yang beragam. Program-program ini mencakup pelatihan teknis, manajerial, serta pengembangan *soft skills* yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan individu dalam menghadapi tugas dan tanggung jawab mereka. Di samping itu, perusahaan juga memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengikuti seminar dan *workshop* di bidang logistik dan manajemen pelabuhan.

Kinerja Pegawai, Pada dasarnya kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugas pekerjaannya (Sawitri *et al.*, 2022). PT Terminal Petikemas Surabaya, sebagai salah satu pelopor dalam industri logistik dan pelabuhan, memahami bahwa kinerja pegawai yang optimal sangat berpengaruh terhadap keberhasilan operasional perusahaan. Perusahaan berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan individu, dimana setiap pegawai diberikan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Dengan menyediakan program pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan, PT. Terminal Petikemas Surabaya berupaya memastikan bahwa setiap pegawai dapat mencapai potensi maksimalnya.

Direktur Utama TPS, Wahyu Widodo, menjelaskan bahwa pembagian stiker ini merupakan bagian dari upaya untuk memperkuat penerapan tata kelola perusahaan yang baik, terutama dalam menjaga pelaksanaan komitmen pelindo/pelabuhan Bersih melalui gerakan anti pungli, anti gratifikasi, anti suap, dan anti korupsi, utamanya di momen-momen penting, salah satunya menjelang Hari Raya Idul Fitri. “Kami memahami bahwa di musim puncak logistik seperti menjelang Idul Fitri, intensitas pengiriman barang meningkat, yang dapat berpotensi menimbulkan gesekan dan praktik-praktik yang melanggar ketentuan. Untuk itu, kami hadir mengingatkan kembali serta memastikan saluran pelaporan yang aman dan transparan”, ujar Wahyu Widodo.

Teori Manajemen Sumber Daya Manusia, Menurut (Hidayat & A. Anwar, 2022). Selajutnya disingkat MSDM, merupakan salah satu aspek dari manajemen umum yang fokus pada pengelolaan sumber daya manusia. Hal ini sangat penting karena manusia adalah elemen kunci dalam keseluruhan proses manajemen. Dengan menerapkan prinsip-prinsip MSDM yang efektif, organisasi dapat menciptakan tim yang berkomitmen, produktif, dan mampu beradaptasi dengan perubahan, sehingga mendukung pencapaian tujuan strategis perusahaan.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Felix Oktavianus Wijaya & Syifa Pramudita Faddila, 2023). Di PT. Terminal Petikemas Surabaya, motivasi merupakan salah satu elemen kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan inovatif. Perusahaan menyadari bahwa karyawan yang memiliki tingkat motivasi tinggi akan menunjukkan komitmen yang lebih besar terhadap tugas dan tanggung jawab yang diemban, yang pada gilirannya dapat meningkatkan efisiensi operasional serta kualitas layanan. Oleh karena itu, PT Terminal Petikemas Surabaya berupaya untuk menciptakan berbagai program dan inisiatif yang dapat meningkatkan motivasi karyawan, antara lain melalui penghargaan atas prestasi, pelatihan dan pengembangan keterampilan, serta penyediaan kesempatan bagi karyawan untuk berkontribusi dalam proyek-proyek penting.

Disiplin kerja adalah ketaatan terhadap peraturan perusahaan yang berlaku. Tujuan disiplin kerja sebagai aturan agar para karyawan dapat memenuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Budyanto, 2023). PT Terminbal Petikemas Surabaya sangat menekankan penitng disiplin kerja dalam menciptakan lingkungan kerja yang efisien dan produktif. Di perusahaan ini, disiplin kerja tidak hanya dilihat sebagai kewajiban, tetapi juga sebagai bagian dari budaya organisasi yang mendukung profesionalisme dan tanggung jawab. Dengan menerapkan disiplin yang baik, karyawan diharapkan dapat menjalankan tugas mereka dengan lebih efektif, mengurangi kesalahan, dan meningkatkan kualitas layanan yang diberikan kepada pelanggan. Terinspirasi dari uraian yang sudah dijelaskan, peneliti ingin melaksanakan penelitian guna mendapatkan pengetahuan tentang **"Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Operasioanl Di PT. Terminal Petikemas Surabaya"**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah yang akan di teliti pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Terminal Petikemas Surabaya?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Terminal Petikemas Surabaya?
3. Apakah motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Terminal Petikemas Surabaya?

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti menentukan batasan objek peneliti yang difokuskan pada karyawan PT. Terminal Petikemas Surabaya. Selain itu, peneliti juga membatasi permasalahan pada variabel motivasi kerja, disiplin kerja serta kinerja karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka penelitian ini memiliki tujuan yang ingin dicapai, yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Terminal Petikemas Surabaya;
2. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Terminal Petikemas Surabaya;
3. Untuk mengetahui antara motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Terminal Petikemas Surabaya.

1.5 Manfaat Penelitian

Pada penulisan ini diharapkan memiliki manfaat penelitian antara lain sebagai berikut:

1. Bagi STIAMAK Barunawati

Memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Terminal Petikemas Surabaya.

2. Bagi Perusahaan

Memberikan rekomendasi kepada manajemen PT. Terminal Petikemas Surabaya dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui optimalisasi motivasi kerja dan disiplin kerja.

3. Bagi Peneliti

Menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengembangkan penelitian lebih lanjut dalam bidang ini.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk lebih mempermudah dan memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai isi skripsi ini, pembahasan dibagi secara komprehensif dan sistematis, antara lain:

1. BAB I PENDAHULUAN

Pada bab pendahuluan disajikan latar belakang permasalahan, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan laporan penelitian

2. BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menyajikan teori-teori yang relevan dengan pembahasan penelitian, yang didukung oleh hasil-hasil penelitian sebelumnya. Teori-teori tersebut diambil dari buku-buku referensi serta sumber informasi lain yang berkaitan dengan topik penelitian.

3. BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan langkah-langkah yang diambil oleh penulis dalam melaksanakan penelitian dan menyusun laporan penelitian. Untuk mencapai hasil yang akurat, diperlukan langkah-langkah penelitian yang terstruktur dan terarah, sehingga hasil yang diperoleh tidak menyimpang dari tujuan awal penelitian.

4. BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan analisis terhadap hasil pengamatan, dan pengelolaan data, sehingga dapat diperoleh kesimpulan yang revalan dari penelitiann yang dilakukan serta pembuatan laporan penelitian.

5. BAB V PENUTUP

Bab ini memuat kesimpulan dari pokok-pokok bahasan yang disertai dengan rekomendasi bagi pihak-pihak terkait sebagai objek penelitian. Tujuan dari saran-saran tersebut adalah untuk memperbaiki kekurangan yang ada dan mendukung perkembangan di masa mendatang.