**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang Masalah**

Pelabuhan memegang peranan penting didalam keberhasilan program kerja pemerintah.Pelabuhan adalah sebuah fasilitas di ujung [samudera](https://id.wikipedia.org/wiki/Samudera), [sungai](https://id.wikipedia.org/wiki/Sungai), atau [danau](https://id.wikipedia.org/wiki/Danau) untuk menerima [kapal](https://id.wikipedia.org/wiki/Kapal) dan memindahkan [barang kargo](https://id.wikipedia.org/w/index.php?title=Barang_kargo&action=edit&redlink=1) maupun [penumpang](https://id.wikipedia.org/wiki/Penumpang) ke dalamnya. Pelabuhan biasanya memiliki alat-alat yang dirancang khusus untuk memuat dan membongkar muatan kapal-kapal yang berlabuh.[*Crane*](https://id.wikipedia.org/wiki/Crane) dan gudang berpendingin juga disediakan oleh pihak pengelola maupun pihak swasta yang berkepentingan. Sering pula disekitarnya dibangun fasilitas penunjang seperti pengalengan dan pemrosesan barang. Peraturan Pemerintah RI No.69 Tahun 2001 mengatur tentang pelabuhan dan fungsi serta penyelengaraannya. <https://id.wikipedia.org/wiki/Pelabuhan>

Kementrian BUMN mencatat kenaikan kapasitas kargo pada pelabuhan-pelabuhan yang ada di Indonesia yang di kelola oleh Pelindo I, Pelindo II, Pelindo III, dan Pelindo IV. Kapasitas kargo meningkat pesat dari 16,7 juta TEU naik menjadi 19,7 juta TEU di tahun 2017 serta ditargetkan meningkat menjadi 20,2 juta TEU ditahun 2020. Dari data diatas dapat dilihat bahwa PT. Pelindo II harus dapat meningkatkan dan menambah kapasitas penampungan dari pelabuhan dimana tempat berlangsungnya bongkar muat kargo sehingga setiap kargo yang masuk dapat dikelola dengan baik oleh PT. Pelindo II, sehingga setiap tahunnya selalu dapat meningkatkan kapasitas kargo yang masuk di pelabuhan dan dikelola oleh PT. Pelindo II.

Pelabuhan Indonesia II telah mengoperasikan 12 pelabuhan yang terletak di 10 Provinsi Indonesia. Dari sumatera barat hingga Jawa Barat, Pelindo II menjadi salah satu BUMN strategis dimana seluruh pelabuhan yang dikelola memiliki posisi yang signifikan dalam keterhubungan jaringan perdagangan internasional berbasis transportasi laut. Pelabuhan Pelindo II juga menjadi salah satu pelabuhan yang berperan penting dalam proses pengiriman kargo (Eksport/Import) ke berbagai Negara di seluruh dunia. <https://m.detik.com/finance/infrastruktur/d-4255033/sejak-2015-jokowi-sudah-bangun-27-pelabuhan-baru>

Sumber daya manusia (SDM) dalam suatu sistem operasi perusahaan merupakan salah satu modal dasar, memegang suatu peran yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola dan mengembangkan SDM dengan baik. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja. Akan tetapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting Budianto dan Katini (2015:100).

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam organisasi tersebut terimplementasi sebagai individu pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, maka karyawan memerlukan lingkungan kerja yang nyaman dan motivasi kerja yang tinggi akan mendukung adanya tingkat produktivitas kerja yang tinggi, sehingga akan dapat meningkatkan produktivitas dari perusahaan yang bersangkutan Supriyanto dan Mukzam (2018:142).

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan akan dapat menimbulkan semangat dalam bekerja sehingga terhindar dari rasa bosan dan lelah. Jika lingkungan kerja tidak dapat terpenuhi sesuai dengan kebutuhan karyawan, maka dapat menimbulkan kebosanan dan kelelahan. sehingga akan menurunkan kegairahan kerja karyawan yang akhirnya karyawan tidak melaksanakan tugas-tugas nya secara efektif dan efisien Himma (2017:148). Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesame karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik.

Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Oleh karna itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja karyawan tersebut maka kinerja karyawan juga akan meningkat Supriyanto dan Mukzam (2018:142).

Motivasi kerja salah satu faktor penting dalam mempengaruhi dan meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi akan merasa lebih tertantang dan bahagia sehingga ia akan mengerjakan pekerjaannya dengan lebih semangat Mahpudin dan Purnamasari (2018:67). untuk memotivasi karyawan pemimpin perusahaan harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh para karyawan. Perlu diketahui bahwa salah satu alasan seseorang mau bekerja karena mereka ingin memenuhi kebutuhannya.

Karyawan memerlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya Supriyanto dan Mukzam (2018:142).

Kondisi lingkungan kerja dimana tempat kerja yang baik meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, dan tentram. Apabila kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, begitu sebaliknya apabila kondisi kerja buruk maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja (Wijaya 2017:41). Kondisi nyata yang terjadi di PT. Pelabuhan Indonesia II Cabang Tanjung Priok di indikasi perilaku bahwa karyawan absensi banyak yang tidak masuk karena adanya masalah lingkungan non fisik yaitu hubungan karyawan antara atasan dengan bawahannya, seperti yang ditunjukan di Tabel 1.1 bawah ini:

**Tabel 1.1
Data Laporan Rekapitulasi Absensi Karyawan**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Tahun 2016 dan 2017** **(Jumlah karyawan 180 dan 216)** | **Keterangan Absensi** | **Jumlah Absensi karyawan per-triwulan** | **Jumlah seluruh absensi karyawan per tahun** |
| **Alpha** | **Sakit** | **Ijin** |
| **I** | 70 | 10 | 20 | 100 |  |
|  **II** | 20 | 20 | 30 | 70 |  |
| **III** | 30 | 15 | 40 | 85 |  |
| **IV** | 10 | 15 | 30 | 55 | **310** |
| **V** | 80 | 20 | 36 | 136 |  |
| **VI** | 40 | 25 | 35 | 100 |  |
| **VII** | 20 | 15 | 30 | 65 |  |
| **VIII** | 35 | 15 | 45 | 95 | **396** |
| **Jumlah** | **706** |

Sumber : PT Pelabuhan Indonesia II Cabang tanjung Priok

Dari tabel 1.1 dapat dilihat, seluruh karyawan PT Pelabuhan Indonesia II Cabang Tanjung Priok memiliki rata-rata jumlah hari kerja karyawan per tahun yaitu sebanyak 240 hari. Dilihat pada tahun 2016 dan 2017 memiliki jumlah karyawan 180 dan 216, memiliki jumlah absensi seluruh karyawan pada tahun 2016 yaitu 310 dan tahun 2017 yaitu 396 yang dibagi menjadi 8 triwulan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat absensi alpa, sakit, dan izin karyawan dari tahun 2016-2017 mengalami kenaikan. Dilihat dari kehadiran Rekapitulasi absensi karyawan lingkungan kerja mempunyai kontribusi yang cukup besar dalam peningkatan kinerja Budianto dan Katini (2015:101).

Pengelolaan lingkungan di tempat kerja dapat dilakukan dengan jalan memelihara lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik, prasarana lingkungan fisik meliputi ruang kerja karyawan yang terjaga kebersihannya. Pencahayaan yang cukup untuk tempat kerja karyawan, terdapat adanya ventilasi atau pertukeran udara yang cukup dan penataan tempat kerja yang aman. Sedangkan pengelolaan untuk lingkungan kerja non fisik meliputi proses terjalinnya hubungan antar karyawan yang baik dalam hal kerjasama, kekeluargaan, dan kekompakan dalam menyelesaikan pekerjaan Nurudin (2017:2).

Selain faktor lingkungan kerja salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja motivasi kerja. Motivasi menjadi faktor pendorong dalam diri atau luar diri seseorang yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu. Apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai target yang telah ditentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mau mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimliki demi pekerjaan. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain Nurudin (2017:2).

1. **Identifikasi Masalah**

Berdasarkan pada apa yang terlah diuraikan pada latar belakang, maka masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasikan sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II Cabang Tanjung Priok?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II Cabang Tanjung Priok?
3. Apakah lingkungan kerja dan motivasi kerja bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II Cabang Tanjung Priok?
4. **Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan. Batasan masalah penelitian ini hanya sebatas pada pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II Cabang Tanjung Priok.

**D. Batasan Penelitian**

Untuk mempermudah dan menyederhanakan penelitian ini penulis perlu mempertimbangkan untuk membatasi ruang lingkup penelitian sebagai berikut :

1. Objek yang akan diteliti lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II Cabang Tanjung Priok.
2. Subjek penelitian adalah kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II Cabang Tanjung Priok.
3. Penelitian dilakukan pada tanggal 4 April s.d. 30 Juni 2019.
4. Wilayah penelitian di kantor PT. Pelabuhan Indonesia II Cabang Tanjung Priok.

**E. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dibahas di atas, maka dapat dirumuskan pokok-pokok permasalahan yang akan dilakukan pembahasan pada penilitian ini, yaitu: “pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II Cabang Tanjung Priok”.

**F. Tujuan Penelitian**

Tujuan peneliti melakukan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II Cabang Tanjung Priok.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadapkinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II Cabang Tanjung Priok.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II Cabang Tanjung Priok.

**G. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Perusahaan (PT. IPC II Cabang Tanjung Priok)

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk perusahaan sebagai bahan masukan dalam melakukan pengembangan dan evaluasi kerja pada karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja melalui faktor lingkungan kerja dan motivasi kerja. Hal tersebut diharapkan mampu untuk meningkatkan kualitas kerja, semangat kerja, kedisiplinan kerja, dan ketepatan waktu kehadiran karyawan di perusahaan.

1. Bagi Peneliti Selanjutnya.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menyajikan informasi mengenai pengaruh antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menambah pengetahuan baru dan berguna sebagai dasar referensi penelitian yang sejenis di kemudian hari.