

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan yang berorientasi pada pelayanan masyarakat (*public service*) tentunya selalu menginginkan peningkatan kinerja dari waktu ke waktu. Peningkatan kinerja tidak hanya tergantung pada peralatan yang serba modern tetapi juga tergantung pada pegawai. Sebagai suatu perusahaan, Pelindo III cabang Semarang harus memperhatikan pegawai agar bertanggung jawab, disiplin, terampil dan kreatif sesuai dengan apa yang diharapkan untuk mampu sejalan dengan perkembangan teknologi dan tuntutan kegiatan organisasi yang efektif dan efisien. Kebijakan perusahaan terhadap pegawai diharapkan bersifat menyeluruh bagi organisasi dan bersifat jangka panjang, yang merupakan sub sistem dalam kerangka manajemen perusahaan. Maka pembinaan pegawai harus diarahkan untuk menjadi pemikir, penentu dan pelaksana bagi jalannya program perusahaan secara berkesinambungan dengan efektif dan koefisien, sebab keberhasilan dan kegagalan pencapaian tujuan perusahaan juga ditentukan oleh bagaimana cara pengelolaan sumber daya manusia yang ada.

Disamping itu semakin berkembangnya teknologi, pendidikan disertai pertumbuhan ekonomi yang semakin meningkat, maka pelaku-pelaku yang bergelut dibidang ekonomi, budaya maupun dibidang lainnya ini dapat mempengaruhi tujuan organisasi yang akan dicapai kedepannya. Salah satu upaya yang harus dilakukan untuk menghadapi tantangan dari luar, dengan menyiapkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan berkualitas. Karena pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi maka diperlukan pengawasan terhadap kinerja dan penyediaan fasilitas penunjang untuk meningkatkan prestasi kerja sumber daya manusia. Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja, Wibowo, (2004:322). “kinerja didalam suatu organisasi dilakukan segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja”.

Pada dasarnya pegawai sumber daya manusia mempunyai dua dimensi yang harus dikembangkan untuk membentuk tenaga kerja yang produktif. Pembangunan ekonomi membutuhkan jasa angkutan yang cukup serta memadai. Tanpa adanya transportasi sebagai sarana penunjang tidak dapat diharapkan tercapainya hasil budaya organisasi yang memuaskan dalam usaha pengembangan ekonomi dari suatu negara. Budaya organisasi merupakan sebagai suatu pola dari asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi bisa mengatasi permasalahan yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integritas internal yang sudah berjalan dengan baik sehingga perlu diajarkan dan diterapkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berteman dengan mereka-mereka (Scain dalam Lako, 2004). Untuk menghadapi budaya organisasi maka perlu adanya prinsipal yaitu pemilik atau agent dan dipercaya untuk mengelola organisasi. Pengelolaan organisasi ini dilakukan oleh PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) yang merupakan suatu bentuk organisasi Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam sektor perhubungan. Tugas, wewenang dan tanggung jawab perusahaan ini adalah mengelola Pelabuhan Umum pada tujuh wilayah provinsi Indonesia, yaitu Jawa Timur, Jawa Tengah, Bali, Kalimantan Selatan, Kalimantan Tengah, Nusa Tenggara Barat dan Nusa Tenggara Timur.

Terminal Penumpang Pelabuhan Tanjung Emas Semarang merupakan salah satu cabang dari PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) yang berperan dalam mata rantai sistem logistik pelabuhan PT. Pelabuhan Indonesia III ini salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang mengelola terminal di 43 Pelabuhan Umum di 7 Propinsi, Memiliki 17 Cabang dan 6 Anak Perusahaan. Selain itu PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) cabang Tanjung Emas khususnya di Terminal Penumpang Semarang menerapkan budaya perusahaan yang diperlukan untuk membentuk karakter para pegawai terlebih dalam memberikan layanan jasa kepelabuhanan. Budaya perusahaan dibentuk sebagai pedoman pegawai dalam bertindak, bersikap, berperilaku dan terbagi dalam empat nilai inti yaitu Motivasi, Disiplin, Loyalitas, dan Integritas.

Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang bertindak karena satu alasan yaitu untuk mencapai tujuan. Jadi, motivasi adalah sebuah dorongan yang diatur oleh tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan (Mathis dan Jackson, 2009). Sedangkan menurut Supardi dan Anwar (2004) mengatakan motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan pribadi untuk melakukan kegiatan – kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Motivasi kerja sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja (Martoyo, 1996). Tanpa motivasi seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dan pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh karyawan. Pendidikan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan dapat bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (Sondang P. Siagian, 2002). Dengan karyawan memenuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan mempunyai harapan agar karyawan perusahaan dapat memenuhi peraturan yang telah ditetapkan.

Loyalitas merupakan kemauan bekerja sama yang berarti kesediaan mengorbankan kepentingan pribadi, kesediaan melakukan pengawasan diri dan kemauan untuk menonjolkan diri sendiri (Muhyadi, 1989). Steers dan Porter

(1983) berpendapat bahwa loyalitas ada dua macam, yaitu sejauh mana karyawan mengidentifikasi tempat kerjanya yang ditunjukkan dengan keinginan untuk bekerja dan berusaha sebaik-baiknya, kemudian loyalitas terhadap perusahaan sebagai perilaku maksudnya proses dimana karyawan mengambil keputusan pasti untuk tidak keluar dari perusahaan apabila tidak membuat kesalahan yang ekstrim. Loyalitas karyawan terhadap perusahaan akan menimbulkan rasa tanggung jawab dan dapat menimbulkan semangat kerja. Loyalitas merupakan sikap mental karyawan yang ditunjukkan pada keberadaan perusahaan (ghozali saydam, 2000). Sedangkan menurut Amin Wijaya Tunggal (2007) yaitu dukungan yang diberikan karyawan dalam perusahaan terhadap tindakan yang diharapkan untuk memastikan keberhasilan dan kelangsungan hidup, meskipun tindakan tersebut berlawanan dengan aspirasi karyawan.

Integritas merupakan potensi dan kemampuan yang memancarkan kewibawaan dan kejujuran. Menurut Elvira Zahra (2011:123) integritas didukung oleh 6 pilar karakter yang terdiri dari kejujuran, keadilan, kearifan, hemat, dan tanggung jawab. Integritas diharapkan untuk mencapai hal yang dicita-citakan. Seperti dalam sebuah perusahaan, integritas sangat penting dilakukan. Tanpa adanya integritas maka orang akan malas melakukan apa yang menjadi tugasnya karena mereka melakukan semua hal karena terpaksa, bukan keluar dari dalam hati nurani mereka. Jika ketiadaan integritas pada individu benar-benar terjadi, maka usaha individu dalam meningkatkan tujuan perusahaan akan sulit tercapai.

Dengan tercapainya visi misi yang kuat, maka seluruh pegawai terdorong dengan kuat untuk berprestasi tinggi, secara bersama-sama, selalu berbuat dan berpikir inovatif, dan juga dengan baiknya melayani masyarakat, maka budaya organisasi yang kuat mempunyai peran kelangsungan hidup organisasi yang lebih baik. Setiap pegawai sangat menghayati nilai-nilai, norma-norma organisasi, kesepakatan terhadap strukturisasi dan peraturan perundang-undangan yang ada. Sebaliknya budaya organisasi yang lemah dapat dilihat yaitu: adanya kerawanan terhadap perpecahan, lemahnya inisiatif dan disiplin pribadi, semakin tinggi sistem

pengawasan yang ketat, menurunnya semangat dan motivasi kerja, timbulnya kecurigaan dan saling tidak percaya antara anggota satu dengan lainnya.

Berdasarkan uraian diatas, akan berakibat lemahnya budaya organisasi yang terdiri dari motivasi, disiplin, loyalitas dan integritas pegawai dan mempengaruhi tercapainya visi misi perusahaan secara keseluruhan di PT. Pelabuhan Indonesia III cabang Semarang, khususnya di Terminal Penumpang Semarang. Maka peneliti tertarik memilih judul : **“Analisis Pengaruh Motivasi, Disiplin, Loyalitas Dan Integritas Terhadap Pencapaian Visi Misi PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Emas Semarang (Studi Pada Terminal Penumpang)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas tentang Pengaruh Budaya Perusahaan terhadap pencapaian visi misi PT. Pelabuhan Indonesia III cabang Semarang studi pada Terminal Penumpang Semarang, maka penulis dapat merumuskan pokok permasalahan yang akan menjadi pokok kajian dalam peneliti yaitu:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap pencapaian visi misi perusahaan pada PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) cabang Tanjung Emas studi pada Terminal Penumpang Semarang
2. Apakah disiplin pegawai berpengaruh terhadap pencapaian visi misi perusahaan pada PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) cabang Tanjung Emas studi pada Terminal Penumpang Semarang
3. Apakah loyalitas pegawai berpengaruh terhadap pencapaian visi misi perusahaan pada PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) cabang Tanjung Emas studi pada Terminal Penumpang Semarang
4. Apakah integritas pegawai berpengaruh terhadap pencapaian visi misi perusahaan pada PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) cabang Tanjung Emas studi pada Terminal Penumpang Semarang.

1.3 Tujuan dan Kegunaan penelitian

1.3.1 Tujuan penelitian :

Tujuan penelitian yang ingin di capai adalah :

- 1) Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap pencapaian visi misi PT. Pelabuhan Indonesia III cabang Semarang, Studi Pada Terminal Penumpang Semarang
- 2) Untuk menganalisis pengaruh disiplin terhadap pencapaian visi misi PT. Pelabuhan Indonesia III cabang Semarang, Studi Pada Terminal Penumpang Semarang
- 3) Untuk menganalisis pengaruh loyalitas terhadap pencapaian visi misi PT. Pelabuhan Indonesia III cabang Semarang, Studi Pada Terminal Penumpang Semarang
- 4) Untuk menganalisis pengaruh integritas terhadap pencapaian visi misi PT. Pelabuhan Indonesia III cabang Semarang, Studi Pada Terminal Penumpang Semarang

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini nantinya, diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut :

1. Memberikan sumbangan informasi kepada masyarakat tentang adanya layanan jasa pelabuhan yang prima di Terminal Penumpang Pelabuhan Tanjung Emas Semarang.
2. Sebagai bahan pembanding atau referensi bagi peneliti selanjutnya, khususnya mengenai pengaruh kualitas pelayanan kepedulian dan integritas terhadap pencapaian visi misi perusahaan.
3. Sebagai cara untuk menerapkan teori – teori yang di peroleh di bangku kuliah, menerapkan dan mengaplikasikan dengan kenyataan yang ada di lapangan untuk menambah pengalaman dan wawasan baru dibidang transportasi khususnya transportasi laut.

1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan penyusunan skripsi ini adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas tentang landasan teori, hubungan variabel operasional, penelitian terdahulu, pengembangan penelitian hipotesis dan kerangka pemikiran teoritis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini membahas masalah jenis penelitian, sumber data penelitian, populasi dan sampel, definisi operasional penelitian, metode pengumpulan data, skala pengukuran variabel dan metode analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang deskripsi obyek penelitian, analisis data pembahasan masalah.

BAB V : PENUTUP

Bab ini membahas kesimpulan dan saran-saran yang diperoleh dari hasil penelitian dan saran yang dapat diberikan pada pihak-pihak terkait untuk koreksi terhadap studi selanjutnya.