

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan bagian penggerak perusahaan yang memiliki potensi berkembang dan secara aktif sebagai pendorong produktivitas dalam memenuhi tujuan perusahaan. Peran manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan mendapat perhatian penting dari sebagian akademis, terutama di era globalisasi saat ini telah disadari bahwa mengelola sumber daya manusia merupakan salah satu kunci sukses dan keberhasilan dalam suatu perusahaan (Rahman, 2020). Manajemen sumber daya manusia adalah suatu hal yang berkaitan dengan pendayagunaan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkat maksimal atau efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai dalam perusahaan, seorang karyawan dan juga masyarakat (Susan, 2019). Sumber daya manusia berperan penting dan sangat menentukan di antara sumber daya yang terdapat dalam perusahaan, artinya, walaupun diakui bahwa aset-aset non manusia seperti kantor, peralatan, dan teknologi tetap memiliki peranan penting, akan tetapi tanpa adanya dukungan oleh sumber daya manusia yang berkualitas, maka semuanya menjadi tidak efektif. Tidaklah mengherankan apabila cita-cita dan tujuan serta program perusahaan yang telah dirancang dengan baik hanya akan menjadi sebuah angan yang tidak terwujud jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang terampil.

Terminal petikemas adalah suatu fasilitas yang digunakan untuk memuat dan membongkar peti kemas atau kontainer yang digunakan dalam transportasi barang dengan kapal laut atau kereta api. Terminal petikemas biasanya terdiri dari dermaga, area parkir kontainer, dan fasilitas lain seperti *crane* dan truk pengangkut (Asripa et al., 2019).

Pada terminal petikemas, peti kemas atau kontainer yang akan diangkut akan dimuat atau dibongkar dari kapal laut atau kereta api menggunakan alat-alat berat seperti *crane*. Setelah itu, peti kemas atau kontainer akan ditimbun di area parkir kontainer, sehingga dapat diambil oleh truk pengangkut untuk diangkut ke tempat tujuan. Terminal petikemas sangat penting dalam dunia perdagangan global karena memungkinkan pengiriman barang dalam jumlah besar dan dengan biaya yang lebih efisien. Terminal petikemas juga memainkan peran penting dalam memfasilitasi perdagangan internasional dan membantu meningkatkan perekonomian dunia.

PT. Pelindo Terminal Petikemas merupakan sebuah perusahaan dibawah naungan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang mengandalkan perkembangan industri untuk menyediakan dan mengelola jasa ke pelabuhanan khususnya jasa pelayaran laut dan pengelolaan serta pengembangan Pelabuhan. Saat ini, PT. Pelindo Terminal Petikemas mengoperasikan 94 pelabuhan yang terletak di 32 Provinsi Indonesia. PT. Pelindo Terminal Petikemas menjadi salah satu BUMN strategis dimana seluruh pelabuhan yang dikelola memiliki posisi yang signifikan dalam menghubungkan jaringan perdagangan internasional berbasis transportasi laut. Sebelumnya, untuk mengelola ke pelabuhanan di Indonesia, dibentuk 4 Pelindo yang terbagi berdasarkan wilayah yang beda. *Merger* atau integrasi keempat Pelindo menjadi satu Pelindo dan diberi nama PT Pelabuhan Indonesia. Pelindo II bertindak sebagai *holding* induk dan ke 3 Pelindo ( I,II,III, dan IV) bertindak sebagai *subholding*. Pembentukan *sub-holding* yang mengelola klaster usaha ditunjukan guna meningkatkan kapasitas pelayanan Pelindo dan efisiensi usaha. Pada tahun 2012 berdasarkan gagasan dari kementrian BUMN, Pelindo I, II, III, IV melakukan konsorsium untuk mendirikan PT. Terminal Petikemas Indonesia ( PT TPI ) dan mulai beroperasi

aktif di tahun 2014. Akan tetapi seiring dilakukannya integrasi Pelindo yang dilaksanakan pada tanggal 1 Oktober 2021, maka PT TPI berganti nama menjadi PT Pelindo Terminal Petikemas berdasarkan akta perubahan nama yang diterbitkan pada 11 Oktober 2021 yang saat ini menjadi salah satu *sub-holding* integrasi Pelindo. Saat ini, integrasi Pelindo dibagi menjadi empat (4) unit bisnis (*sub-holding*) diantaranya PT Pelindo Multi Terminal, PT Pelindo Solusi Logistik, PT Pelindo Terminal Petikemas dan PT Pelindo Jasa Maritim. PT Pelindo Terminal Petikemas atau Pelindo TPK Surabaya adalah operator terminal yang memberikan pelayanan petikemas dengan sistem jaringan yang terintegrasi dan terstandar, di bawah naungan operator pelabuhan terbesar di Indonesia, PT Pelindo Terminal Petikemas mempunyai peran strategis dalam mendorong pertumbuhan dan pemerataan ekonomi nasional.

Direktorat Operasional merupakan pemegang tanggung jawab terhadap kegiatan operasional perusahaan. Tugas dari Direktorat Operasional sendiri adalah sebagai penanggung jawab proses operasional, produksi, pengembangan kualitas produk, menyusun strategi dan target perusahaan, membuat cara untuk mencapai target perusahaan, mengawasi, mengecek, dan menentukan kebutuhan kegiatan operasional, dan membuat laporan kegiatan untuk diberikan kepada direktorat utama perusahaan.

PT. Pelindo Terminal Petikemas berkomitmen untuk memberikan pelatihan serta pengembangan di seluruh aspek operasional perusahaan secara terencana dan berkelanjutan, untuk menciptakan sumber daya manusia yang unggul. Komitmen dalam meningkatkan sumber daya manusia ini dilakukan dengan menjunjung tinggi prinsip persamaan kesempatan kepada seluruh pekerja PT Pelindo Terminal Petikemas. Perusahaan fokus untuk mengembangkan sumber daya manusia melalui, beasiswa

Pendidikan lanjutan S2, pelatihan-pelatihan yang terkoordinasi, terarah dan terukur, serta memberikan tunjangan kesehatan *medical checkup* tiap tahun untuk para pekerja PT Pelindo Terminal Petikemas.

Menurut hasil dari *pre-research* yang dilakukan oleh penulis pada bulan agustus tahun 2022 dengan melakukan wawancara kepada beberapa informan pegawai direktorat operasional PT. Pelindo Terminal Petikemas mengemukakan bahwa kondisi eksisting yang terjadi terdapat media komunikasi melalui *speaker central* dengan menginformasikan *behavior* atau kebiasaan kerja yang bertujuan untuk memotivasi kerja pegawai direktorat operasional PT. Pelindo Terminal Petikemas akan tetapi, isian dari informasi tersebut dinilai monoton dan membosankan. Selain itu, terdapat juga media komunikasi yang bertujuan sebagai *development* tentang informasi pekerjaan, *update* seputar pelabuhan melalui *speaker central*, *poster*, dan *TV* yang dinilai bahwa informasi media komunikasi tersebut masih sering terlewatkan dan tidak tersampaikan dikarenakan tertumpuk dengan informasi lainnya. Motivasi kerja berpengaruh penting terhadap media komunikasi yang akan meningkatkan kinerja karyawan (Purnomo et al., 2016). Media komunikasi merupakan produksi dan distribusi berlandaskan teknologi dan Lembaga dari arus pesan secara berkelanjutan dan paling luas yang dimiliki masyarakat industri (Jailani et al., 2020). Hal tersebut didukung dengan adanya data yang menunjukkan bahwa pegawai direktorat operasional PT. Pelindo Terminal Petikemas sependapat dengan pernyataan tersebut dengan menunjukkan tabel:

Tabel 1. 1 Data Sekunder *pre-reset* pegawai Direktorat Operasional PT. Pelindo Terminal Petikemas

Jenis Kelamin	Jumlah Pegawai	Tidak Puas	Puas
Laki-Laki	23	22	5
Perempuan	20	9	7
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>31</b>	<b>12</b>

Sumber Direktorat Operasional PT. Pelindo Terminal Petikemas (2022)

Berdasarkan hasil *pre-research* yang dilakukan oleh penulis pada bulan agustus 2022 dapat diketahui mayoritas pegawai direktorat operasional PT. Pelindo Terminal Petikemas tidak puas terhadap motivasi kerja yang didapatkan melalui media komunikasi. Motivasi kerja pada pegawai direktorat operasional PT. Pelindo Terminal Petikemas ditandai dengan adanya kesempatan pada pegawai untuk mengembangkan diri melalui fasilitas pelatihan dan media komunikasi yang diberikan perusahaan. Dapat diartikan bahwa untuk meraih kepuasan terhadap motivasi kerja melalui media komunikasi tersebut masih bisa dioptimalisasikan agar pesan yang ada dapat tersampaikan dengan baik dan tidak terlewatkan. Menurut hasil penelitian Rahayu & Aprianti, (2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan yang artinya jika motivasi kerja naik maka kepuasan kerja naik jika motivasi kerja turun kepuasan kerja turun. Motivasi kerja adalah dorongan yang terdapat dalam diri seseorang dimana melakukan segala upaya untuk memenuhi atau mengarahkan kepada tujuan yang ingin diraih (Siswanto, 2019). Menurut Intan & Maulana, (2023) motivasi kerja dapat ditingkatkan apabila terdapat kesinambungan antara tujuan pribadi juga tujuan organisasi, selain hal tersebut diperlukan juga seorang *leader* memberikan motivasi kepada pegawai agar motivasi dan harapannya dapat terpenuhi sehingga pegawai bisa memberikan performa terbaik bagi dirinya, tenaga, dan waktu secara penuh dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja (Triono et al., 2021).

Peningkatan kualitas SDM dalam suatu perusahaan perlu adanya pembelajaran untuk menumbuhkembangkan pegawai dalam mendukung efektifitas dan efisiensi yang akan berdampak secara langsung maupun tidak langsung pada kinerja dan kepuasan pegawai. Di era mergernya PT Pelabuhan Indonesia (Pelindo) *organizational learning* memiliki peranan penting untuk menciptakan peningkatan dan pembelajaran pegawai yang bertujuan untuk mengelola sumber daya manusia menuju ke arah produktifitas yang lebih baik demi keberlangsungan perusahaan. Maka dari itu *organizational learning* menjadi salah satu kunci penting dalam keberlangsungan perusahaan. Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Rojab *et al.*, (2023), *organizational learning* mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja. *Organizational learning* dapat didefinisikan sebagai tingkah laku individu yang terus menjalankan pembelajaran dengan efektif secara bersamaan dalam sebuah organisasi untuk menjadi organisasi yang dapat mengelola dan memanfaatkan pengetahuan menjadi lebih baik (Hardhienata *et al.*, 2019).

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH MEDIA KOMUNIKASI DAN *ORGANIZATIONAL LEARNING* TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DIREKTORAT OPERASIONAL PT. PELINDO TERMINAL PETIKEMAS”.

## **B. Rumusan Masalah**

- 1) Apakah media komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja Pegawai Direktorat Operasional PT Pelindo Terminal Petikemas?
- 2) Apakah *organizational learning* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Direktorat Operasional PT Pelindo Terminal Petikemas?

- 3) Apakah media komunikasi dan *organizational learning* berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja pegawai Direktorat Operasional PT Pelindo Terminal Petikemas

### C. Tujuan Penelitian

Dari Latar Belakang dan Rumusan Masalah, maka tujuan penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Media Komunikasi terhadap motivasi kerja Pegawai Direktorat Operasional PT Pelindo Terminal Petikemas
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Organizational Learning* terhadap motivasi kerja Pegawai Direktorat Operasional PT Pelindo Terminal Petikemas
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Media Komunikasi dan *Organizational Learning* secara simultan terhadap motivasi kerja Pegawai Direktorat Operasional PT Pelindo Terminal Petikemas

### D. Manfaat Penelitian

#### 1. Bagi Peneliti.

Untuk menambah wawasan teoritis yang menganalisis dan mempelajari tentang pengaruh media komunikasi dan *organizational learning* terhadap motivasi kerja.

#### 2. Bagi Direktorat Operasional PT Pelindo Terminal Petikemas.

Untuk memberikan masukan pada Direktorat Operasional PT Pelindo Terminal Petikemas untuk mempertimbangkan berbagai variabel tentang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh media komunikasi dan *organizational learning* terhadap motivasi kerja.

### 3. Bagi Lembaga Universitas Muhammadiyah Surabaya.

Untuk menambah studi literatur ilmu Manajemen sumber daya manusia khususnya tentang penelitian pengaruh media komunikasi dan *organizational learning* terhadap motivasi kerja.

## **E. Sistematika Penulisan**

Dalam penulisan skripsi kali ini, sistematika penulisan terbagi menjadi beberapa bab dideskripsikan sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Merupakan pendahuluan yang memuat tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan

### **BAB II KAJIAN PUSTAKA**

Bab ini membahas tentang teori-teori yang digunakan sebagai pedoman dalam pembahasan, penelitian sebelumnya, kerangka konseptual, model analisis, dan hipotesis.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi tentang metode penelitian dimana menguraikan pendekatan penelitian, identifikasi penelitian, definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data, dan sampel, teknik pengolahan data maupun analisis data.

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini membahas tentang gambaran umum mengenai subyek penelitian, deskripsi hasil penelitian dan pembahasan.

## **BAB V PENUTUP**

Bab ini membahas tentang kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan dan saran untuk penelitian selanjutnya.

