

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan baik yang bergerak dalam bidang produksi barang maupun yang menghasilkan jasa, haruslah memperhatikan segala sumber daya yang dipergunakan dalam kegiatannya, sehingga perusahaan tersebut bisa mencapai tingkat operasi yang efektif dan efisien. Salah satu sumber daya yang sangat besar peranannya di dalam kegiatan perusahaan ialah manusia (pegawai), yang merupakan penggerak atau pengatur dari segala sumber daya lainnya. Pegawai adalah manusia yang mempunyai karakteristik yang berbeda dibandingkan dengan faktor produksi lainnya. Manusia mempunyai nurani, hasrat dan keinginan yang dapat mempengaruhi tingkat prestasinya.

Pegawai pada umumnya akan bersemangat bekerja, apabila kebutuhannya sebagai makhluk hidup dan makhluk sosial dapat terpenuhi secara tepat. Kebutuhan tersebut memiliki latar belakang, pengalaman, harapan, keinginan, ambisi dan susunan psikologis yang berbeda-beda pada setiap individu. Individu-individu tersebut memandang kejadian-kejadian dari sudut pandang dan reaksi mereka sendiri. Mengingat begitu besarnya peranan pegawai di dalam kegiatan perusahaan, maka para pimpinan yang bijaksana harus memikirkan dengan cermat sampai sejauhmana tingkat motivasi yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan prestasi pegawai tersebut.

Beraneka ragamnya keinginan dan kebutuhan dari setiap pegawai maupun kelompok mengharuskan pihak instansi dapat menyelaraskan antara kebutuhan individu dengan kebutuhan instansi. PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan merupakan suatu bentuk perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN), yang bergerak dibidang jasa kepelabuhan yang mempunyai tujuan pokok untuk menyediakan fasilitas dan mengusahakan jasa kepelabuhan, serta usaha lainnya yang menunjang pencapaian perseroan, dalam rangka menyelenggarakan keamanan dan ketertiban untuk kepentingan perseroan. Sebagai sebuah BUMN, PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan memiliki peluang besar untuk dapat turut serta menyumbangkan peranannya dalam pembangunan perekonomian nasional. Dan untuk itu PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan, harus mampu bersaing dengan pelaku-pelaku ekonomi lainnya khusus badan usaha swasta, disamping juga harus mampu bersaing di dunia internasional.

Daya saing yang tinggi itu sangat diperlukan sebab PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan, akan menghadapi kondisi perkembangan pelabuhan generasi III yang ditandai dengan dijadikannya pelabuhan sebagai pusat distribusi, perdagangan, basis logistik dan integrasi transportasi serta terwujudnya masyarakat kepelabuhan yang berwawasan lingkungan. Kondisi ini harus disesuaikan dengan misi perusahaan yaitu memberikan pelayanan jasa kepelabuhan yang bermutu dan berorientasi kepada kepuasan pelanggan melalui pengelolaan perusahaan secara profesional. Sebagai sebuah perusahaan yang bergerak dibidang jasa kepelabuhan, PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan menyelenggarakan usaha-usaha dibidang seperti kolam-

kolam pelabuhan dan perairan untuk lalu lintas dan tempat berlabuhnya kapal, dermaga dan fasilitas untuk bertambat bongkar muat barang dan fasilitas naik turun penumpang.

Dengan banyak bidang-bidang yang harus dikelola maka PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan, membutuhkan pegawai-pegawai yang mampu, terampil dan cakap serta mau bekerja dengan giat untuk perusahaan. Dengan kata lain PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan membutuhkan produktivitas kerja yang tinggi dari para pegawainya. PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan menyadari prestasi kerja para pegawai, lingkungan kerja dan motivasi sangatlah penting untuk dapat mencapai apa yang menjadi tujuan dari perusahaan.

Beberapa permasalahan di PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan berkaitan dengan lingkungan kerja diantaranya adalah keluhan sebagian besar pegawai berkaitan dengan kondisi ruangan kerja yang belum memberikan kenyamanan bagi pegawai dalam beraktivitas. Lingkungan yang kurang kondusif seperti keamanan dimana parkir sepeda motor yang tidak dijaga ketat, lampu ruangan ada yang terang tapi ada juga yang tidak sehingga dapat mengakibatkan kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan. Masalah dalam motivasi yaitu kebanyakan pegawai menginginkan tanggung jawab dan kesempatan untuk maju. Mereka ingin didengarkan dan diperlakukan sebagai orang yang bernilai. Jadi, keadaan lingkungan kerja yang demikian dan masalah motivasi dapat mengakibatkan prestasi kerja yang

rendah bagi pegawai. Prestasi kerja pegawai dapat dilihat dari hasil PKP (Penilaian Karya Pegawai) pada tabel di bawah ini :

Tabel 1.1. Rekapitulasi PKP Pegawai PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan

Tahun	B	%	SB	%	CB	%	K	%	SK	%
2009	97	39,11	151	60,88	-	-	-	-	-	-
2010	148	59,67	34	13,70	1	0,40	1	0,40	64	25,81

Sumber : PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan (2011)

Keterangan : B (Baik), SB (Sangat Baik), CB (Cukup Baik), K (Kurang), SK (Sangat Kurang), dengan perhitungan jumlah pegawai atau orangnya.

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa PKP dari tahun 2009 menuju tahun 2010 terjadi penurunan. Tahun 2009 terdapat 97 orang (39,11) dengan kategori B, 151 orang (60,88) dengan kategori SB. Sedangkan Tahun 2010 terdapat 148 orang (59,67) dengan kategori B, 34 orang (13,70) dengan kategori SB, 1 orang (0,40) dengan kategori CB, 1 orang (0,40) dengan kategori K, 64 orang (25,81) dengan kategori SK.

Perlakuan yang kurang adil antara satu pegawai dengan pegawai lain akan menimbulkan persaingan yang kurang sehat untuk memperoleh perhatian dari atasan. Keadaan seperti ini akan membuat ketidakharmonisan hubungan antara sesama pegawai dalam menjalankan tugas merupakan masalah rekan kerja. Selain itu, pimpinan senantiasa memberikan tanggung jawab yang besar kepada pegawai-pegawai yang memiliki kedekatan secara emosional daripada melihat kompetensi

yang dimiliki pegawai tersebut. Hal ini akan menimbulkan rasa iri diantara sesama pegawai di PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.

Masalah dalam sarana dan prasarana yaitu para pegawai menginginkan instansi benar-benar memperhatikan kebutuhan dan masalah mereka seperti bus pegawai dan perumahan pegawai. Jadi, ketidakharmonisan antar rekan kerja dan masalah sarana prasarana membuat lingkungan kerja yang tidak disukai para pegawai.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka dirumuskan masalah yaitu :

1. Sejauh mana pengaruh lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai di PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.
2. Sejauh mana pengaruh rekan kerja, sarana, dan prasarana terhadap lingkungan kerja di PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.

1.3 Tujuan Penelitian

Sejalan dengan perumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai di PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh rekan kerja, sarana, dan prasarana terhadap lingkungan kerja di PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian yang dilakukan antara lain:

1. Sebagai masukan bagi perusahaan dalam menangani masalah lingkungan kerja, motivasi dan prestasi kerja pegawai PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.
2. Sebagai tambahan khasanah penelitian bagi Program Studi Magister Ilmu Manajemen Sekolah Pascasarjana USU.
3. Menambah dan memperluas pengetahuan peneliti dalam hal manajemen khususnya yang berhubungan dengan lingkungan kerja, motivasi kerja dan prestasi kerja.
4. Sebagai referensi bagi peneliti yang ingin mengkaji masalah yang sama di masa yang akan datang.