

## **BABI PENDAHULUAN**

### **I.1 Latar Belakang**

Pelayaran merupakan sistem transportasi global yang menggunakan kapal atau perahu dilaut dengan tujuan transportasi barang, orang dan lain sebagainya dimana melibatkan aspek teknis, operasional, navigasi dan lainnya. Menurut UU NO 17 TAHUN 2008, Pasal 1 ayat 1 " Pelayaran merupakan satu kesatuan sistem yang terdiri angkutan di perairan, kepelabuhan, keselamatan, keamanan, serta perlindungan dan maritim"(presiden republik indonesia, n.d.). Suatu organisasi atau perusahaan memiliki pencapaian atau tujuan target masing-masing yang dimana didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama dalam keberlangsungan suatu perusahaan. Adanya sumber daya menjadi faktor dalam keberlangsungan suatu perusahaan dalam pencapaian yang diharapkan yang dimana memperoleh kepuasan kerja sesuai yang diharapkan pekerja maupun perusahaan. Sumber daya manusia merupakan sebuah aset penting dan peran penting dalam sebuah perusahaan yang dimana menjadi faktor penggerak dalam sebuah instansi yang dikelola dengan baik. Dalam menjalankan tugasnya seorang pegawai pada perusahaan tidak terlepas dari adanya motivasi dan kepuasan kerja dimana mampu meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja yang berdampak langsung pada kinerja. Pemuas kebutuhan manusia semakin meningkat terutama dalam dunia bisnis yang dimana menjadi persaingan yang semakin tinggi yang mengakibatkan dunia usaha semakin kompetitif yang menuntut perusahaan dalam strategi untuk kelangsungan perusahaan (Saputra, 2021).

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan bantuan kuesioner yang menjadi alat dalam menarik sebuah kesimpulan. Pemberian motivasi dan kepuasan kerja dikatakan efektif karena organisasi dapat memonitor kinerja karyawan secara maksimal yang dimana motivasi dan kepuasan kerja yang diberikan berpengaruh pada kinerja karyawan. Motivasi merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas jasa atau hasil kerjanya. Sedangkan kepuasan kerja merupakan sikap seseorang terhadap orang lain yang menyenungkan dan mencintai pekerjaan dimana ditunjukkan dalam kedisiplinan, moral kerja dan prestasi kerja dan kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang diperoleh dari hasil kerja yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Keyakinan ini dibentuk berdasarkan pada pengalaman mereka terhadap kebijakan dan prosedur organisasi, penerimaan sumber daya, interaksi dengan agen organisasinya, dan persepsi mereka mengenai kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan mereka. Jika motivasi yang didapatkan tidak sesuai maka ketidakpuasan pegawai dalam pemberian motivasi dan beban pada pekerjaan, maka akan menjadi titik awal munculnya berbagai macam permasalahan di dalam organisasi seperti peningkatan intensitas ketidakhadiran, konflik antar pekerja

maupun dengan level manajemen, pemogokan kerja, memurunnya moral dan motivasi kerja atau siklus pegawai yang pendek dan cepat. Tetapi sebaliknya jika pemberian motivasi dan beban kerja kepada pegawai tepat, maka menghasilkan dampak positif pada pegawai seperti kepuasan kerja yang lebih, serta tingginya tingkat kinerja pegawai (Garaika, 2020). Rendahnya kepuasan kerja dan motivasi di kalangan pelaut berdampak signifikan terhadap kinerja pelaut. Ketika pelaut merasa tidak dihargai, tidak puas dengan kondisi kerjanya, dan kurang motivasi, maka kualitas pekerjaannya menurun. Dibalik itu peneliti melihat keluhan kesah beberapa karyawan pelayaran (pelaut) dengan cara wawancara online menggunakan zoom yang dimana beberapa pelaut, ada yang seringkali memiliki kekhawatiran dimana pelaut seringkali terfokus pada aspek kepuasan kerja dan motivasi yang tidak terpenuhi. Adapun sebuah kondisi kerja yang keras, ketidakhadiran keluarga, dan jadwal yang tidak menentu seringkali menurunkan semangat bekerja. Kurangnya apresiasi, terlalu sempitnya ruang dan sistem kerja yang tidak fleksibel membuat keadaan semakin buruk. Semua faktor tersebut mempunyai dampak langsung terhadap kinerja pegawai, baik dari segi produktivitas maupun kualitas kerja. Dalam pekerjaan mereka erat kaitannya dengan keselamatan kapal, hal ini dapat menimbulkan akibat yang mematikan. Selain itu, motivasi yang rendah dapat menyebabkan peningkatan ketidakhadiran dan seringnya pergantian pekerjaan.

Analisis pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menggunakan Metode Structural Equation Modelling (SEM) merupakan pendekatan yang mendalam untuk memahami hubungan kompleks antara variabel-variabel kunci dalam konteks manajemen sumber daya manusia. Dimana perlu memperhatikan. Terdapat 2 pendekatan SEM antara lain CB-SEM (*Covariance-based*) adalah pendekatan yang dimana mengukur sampel besar dan data berdistribusi normal, dan PLS- SEM (*Partial Least Squares*) adalah sampel ukuran kecil dan data tidak berdistribusi normal. Penelitian ini memiliki sampel yang kecil, maka menggunakan metode SEM yang ditetapkan. Dengan demikian pemodelan variabel laten dengan bantuan *google classroom* digunakan menggunakan metode PLS-SEM(Rian Marlina, 2020). Pilihan antara SEM-PLS dan CB-SEM bergantung pada tujuan penelitian, karakteristik data, dan sumber daya yang tersedia. SEM-PLS lebih fleksibel dan cocok untuk studi eksplorasi, sedangkan CB-SEM lebih teliti dan cocok untuk studi konfirmasi. Memahami perbedaan antara kedua metode ini akan membantu Anda memilih metode terbaik untuk analisis data Serdos Anda (Ulum & Tirta, 2014). SEM berbasis kovarian (CB-SEM) atau SEM penuh telah menjadi pilihan banyak peneliti di berbagai bidang karena memungkinkan evaluasi hubungan kompleks menggunakan pendekatan statistik parametrik. Peneliti juga dapat memilih SEM berbasis varian (VB-SEM) atau SEM kuadrat terkecil parsial (PLS-SEM) jika data tidak memenuhi asumsi parameter seperti distribusi normal multivariat atau ukuran

sampel minimum. Namun, pendekatan CB SEM atau PLS-SEM bukanlah pendekatan parametrik, begitu pula pendekatan parametrik dari CB-SEM. Hasil kedua analisis menunjukkan bahwa CB-SEM atau full SEM lebih cocok untuk memvalidasi dan memvalidasi model pengukuran MSQoL.Amos lebih ketat dibandingkan Smart PLS (SPLS) dimana untuk tujuan pengembangan dan prediksi teori, PLS-SEM lebih baik (Rianto Rahadi, 2023). SEM juga merupakan teknik analisis multivariat yang menggabungkan dua jenis analisis: analisis faktor dan analisis regresi. Salah satu alternatif teknik SEM yang fleksibel dan dapat meminimalkan asumsi SEM adalah Partial Least Squares (PLS), pendekatan variance-based SEM (VB-SEM) dimana penelitian itu berfungsi untuk adalah untuk mengetahui analisis pengaruh variabel intervening pada penelitian ini menggunakan analisis model persamaan struktural menggunakan SmartPLS (Febryaningrum et al., 2024). Salah satu alternatif teknik SEM yang fleksibel dan dapat meminimalkan asumsi SEM adalah Partial Least Squares (PLS), yaitu pendekatan SEM berbasis varians (VB-SEM). Tujuan penelitian ini adalah menggunakan analisis model persamaan struktural menggunakan SmartPLS untuk mengetahui analisis pengaruh variabel intervening dalam penelitian ini (Robani Wahyu Mu'afi Irfan, 2021). Faktor dari yang dimana dalam bentuk gaji, tunjangan, atau insentif lainnya, dianggap sebagai faktor motivasi utama bagi karyawan, Kepuasan kerja diidentifikasi sebagai variabel mediator dalam hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan. Penelitian ini akan menginvestigasi secara rinci bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja mereka, Penelitian ini menggunakan bantuan tools SMART PLS yang dimana SMART PLS merupakan perangkat lunak yang digunakan untuk menganalisis sebuah data. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi terhadap pengampliasian teori manajemen sumber daya manusia dengan memberikan wawasan lebih dalam tentang hubungan antara motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan, Pentingnya Pengelolaan Karyawan untuk Kesuksesan Organisasi, dan Fokus penelitian ini dapat ditempatkan dalam konteks pentingnya pengelolaan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, dengan memahami dinamika di balik motivasi, kepuasan, dan kinerja, organisasi dapat mengoptimalkan potensi manusia mereka. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi perusahaan yang dimana memperhatikan bahwa bagaimana motivasi dan kepuasan kerja saling berinteraksi dan berdampak pada kinerja karyawan dengan pendekatan SEM, penelitian ini memberikan pemahaman yang telah dianalisis, yang dapat menjadi dasar untuk perbaikan kebijakan manajemen sumber daya manusia di berbagai organisasi (Lusiana et al., n.d.).

## **I.2 Perumusan Masalah**

Dari latar belakang diatas terdapat beberapa rumusan masalah :

1. Bagaimana pengaruh analisis Motivasi Menggunakan Metode SEM-PLS Terhadap Kinerja Karyawan ?
2. Bagaimana pengaruh analisis kepuasan Kerja Menggunakan Metode SEM-PLS Terhadap Kinerja Karyawan ?

## **I.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan diatas, adapun tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini merupakan :

1. Mengetahui pengaruh Motivasi Menggunakan Metode SEM (Metode Structural Equation Modelling) Terhadap Kinerja Karyawan
2. Mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja Menggunakan Metode SEM (Metode Structural Equation Modelling) Terhadap Kinerja Karyawan Batasan Penelitian

## **I.4 Batasan Masalah**

Dari latar belakang batasan masalah yang digunakan pada penelitian ini merupakan

1. Penelitian ini hanya dilakukan di awak kapal.
2. Data yang ada digunakan pada penelitian ini hanya untuk karyawan di awak kapal pelayaran
3. Evaluasi pada penelitian ini hanya untuk mengetahui apakah Motivasi dan Kepuasan Kerja mempengaruhi Terhadap Kinerja Karyawan menggunakan metode SEM (Metode Structural Equation Modelling)

## **I.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang akan diterima dari penelitian ini merupakan

A . Peneliti

1. Syarat untuk menenempuh dalam mendapat gelar sarjana.

2. Sebagai pengembangan komunikasi dimana peneliti menyusun laporan, membuat presentasi dan komunikasi

**B. Pembaca**

1. Menambah studi literatur jika mengambil tugas akhir dengan judul yang sama.
2. Hasil penelitian memberikan wawasan dalam memecahkan masalah dalam dunia nyata

**C. Perusahaan bersangkutan dengan Pelayaran**

1. Penelitian ini membantu perusahaan untuk mengevaluasi kinerja karyawan.
2. Menjadi saran bagi perusahaan untuk melihat kinerja karyawan yang berlandaskan motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

**1.6 Sistematika Penulisan**

Penelitian ini diuraikan dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

**Bab I Pendahuluan**

Pada BAB ini penulis melakukan pengenalan topik dengan membahas serta memberi gambaran dengan ruang lingkup dan tujuan dari tugas akhir dimana pendahuluan tersebut mencakup beberapa hal antara lain latar belakang masalah, manfaat dan tujuan, dan lain sebagainya.

**Bab II Tinjauan Pustaka**

Pada bab ini peneliti melakukan tinjauan pustaka dimana peneliti melakukan kegiatan yang berisi gambaran tentang sebuah organisasi atau perusahaan yang mendukung tugas akhir peneliti. Tinjauan pustaka merupakan sebuah bagian laporan yang berisi gambaran menyeluruh tentang perusahaan atau tempat penulis dalam tugas akhir yang bertujuan untuk memperkenalkan pembaca pada konteks dimana berlangsung dan latar belakang serta memahami berbagai elemen yang ditinjau.

**Bab III Metodologi Penelitian**

Metodologi penelitian merupakan sebuah teknik atau langkah yang digunakan untuk mendapatkan informasi dan sumber data yang digunakan dalam sebuah penelitian. Adapun bagian dari pengambilan sumber data tersebut dengan langkah merupakan Identifikasi masalah merupakan langkah awal yang dilakukan peneliti dalam proses penelitian, dimana peneliti mengamati

masalah apa yang terjadi di objek penelitian. Studi literatur merupakan penelitian terdahulu yang digunakan peneliti yang digunakan sebagai sumber informasi untuk penelitian peneliti, sehingga peneliti mempelajari, menganalisa studi pada penelitian. Pengumpulan data merupakan proses mendapatkan sebuah informasi yang dibutuhkan untuk sebuah tujuan penelitian. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara penggunaan kuesioner dimana kuisisioner berfungsi sebagai alat uji model. Pengolahan data merupakan proses mengubah data menjadi informasi yang dimana data dilakukan pengujian instrumen yang dilakukan, lalu melakukan penyebaran kuesioner dan melakukan pembersihan data. Analisa merupakan proses mengelolah, memilah sesuatu data yang diklasifikasikan sera dikelompokkan berdasarkan kriteria sehingga peneliti dapat menarik kesimpulan berdasarkan hubungan untuk setiap variabel. Kesimpulan merupakan tahap akhir dari sebuah penelitian yang dimana dilakukan pengujian agar dapat menarik sebuah kesimpulan, dimana memperhatikan sebuah hipotesis. Penyusunan buku merupakan tahap ini merupakan tahap dimana penulis merancang, membuat dan mendokumentasikan penelitian yang mengarah ke penerbitan sebuah buku. T.A. Visualisasi data merupakan tahap ini peneliti menyajikan data dalam bentuk web yang dimana membantu pembaca dalam proses penyajian data dalam bentuk grafis dimana memudahkan dalam memahami, menganalisis informasi yang terkandung dalam data yang analisis.

#### **Bab IV Analisis dan Rancangan**

Analisis dan perancangan sistem merupakan sebuah tahap yang dimana ada struktur analisis dan perancangan dalam sebuah sistem dalam pengembangan perangkat lunak atau proyek teknologi informasi agar lebih terperinci. Dan pada bab ini, disajikan hasil rancangan, temuan, analisis dan pengolahan data. Selain itu bab ini juga berisi tentang validasi atau verifikasi hasil dari penelitian, sehingga hasil tersebut apakah telah benar-benar menyelesaikan masalah atau menurunkan gap antara kondisi eksisting dan target yang akan dicapai. Analisis sensitivitas juga dapat digunakan di bab ini untuk lebih mengetahui hasil penelitian dapat diterapkan baik secara khusus di konteks penelitian maupun secara umum di konteks serupa (misal perusahaan di sektor serupa). Selain itu metode-metode evaluasi

yang lain dapat di terapkan untuk memvalidasi hasil TA sesuai dengan kebutuhan.

Secara keseluruhan bab ini membahas secara mendetail mengenai hasil dari penelitian dan refleksinya terhadap tujuan penelitian. Untuk penelitian yang berfokus pada merancang sistem informasi/ aplikasi maka penamaan bab ini mengikuti tahapan penerapan SDLC yang digunakan dalam penelitian.

#### **Bab V Kesimpulan dan Saran**

Kesimpulan merupakan tahap akhir dari sebuah penelitian yang dimana dilakukan pengujian agar dapat menarik sebuah kesimpulan, dimana memperhatikan sebuah hipotesis. Dan saran merupakan sebuah ide yang diberi penulis baik pembaca dalam penulisan saat ini maupun berikutnya.