

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Gambaran Objek Penelitian

1.1.1. Profil Umum PT Menara Maritim Indonesia

Berlokasi di Gedung Cabang Pelabuhan Tanjung Priok Lt.6 Jl. Raya Pelabuhan No.9, Jakarta Utara, PT Menara Maritim Indonesia merupakan anak usaha dari PT Pengembang Pelabuhan Indonesia dan PT PP Properti Tbk yang merupakan grup dari PT Pelabuhan Indonesia II (IPC) dan PT PP Persero Tbk. PT Menara Maritim Indonesia telah berdiri sejak tanggal 5 Juli 2018. Komposisi saham PT Menara Maritim Indonesia (MMI) sebagai pengembang dan pengelola gedung 70% dimiliki oleh PT Pengembang Pelabuhan Indonesia, dan 30% lainnya dimiliki oleh PT PP Properti Tbk.

1.1.2. Sejarah Perusahaan

PT Menara Maritim Indonesia berdiri pada tahun 2018 tepatnya tanggal 5 Juli. Didasari oleh PUP antara PPI & PPRO dengan komposisi saham PPI 70% dan PPRO sejumlah 30%. Tepatnya di tanggal 17 Juni 2019, terjadi pergantian Komut dan penambahan setoran modal di tanggal 23 Agustus 2019. Kemudian tahun 2020, terjadi perubahan komposisi saham menjadi PPI 78,87% & PPRO 21,13% dan juga pergantian Komut dan penambahan setoran modal di tanggal 23 Agustus 2019. Pada tahun berikutnya, terjadi perubahan komposisi saham menjadi PPI 78,87% dan PPRO 21,13% serta pergantian Komut dan PPJB saham. Tepatnya pada tanggal 29 Maret 2021, terjadi penyesuaian KBLI dan Penambahan Bidang Usaha serta merencanakan AJB saham.

1.1.3. Visi dan Misi PT Menara Maritim Indonesia

Visi PT Menara Maritim Indonesia

Menjadi pengelola Gedung perkantoran yang dapat memberikan nilai tambah secara optimal kepada para pemangku kepentingan serta memenuhi tanggung jawab sosial & lingkungan.

Misi PT Menara Maritim Indonesia

- Mengembangkan layanan pengelolaan gedung yang profesional.
- Menjalin kemitraan strategis dengan mitra kerja secara berkualitas.
- Mewujudkan profesionalisme sumber daya manusia yang unggul melalui peningkatan kompeten

1.1.4. Logo PT Menara Maritim Indonesia

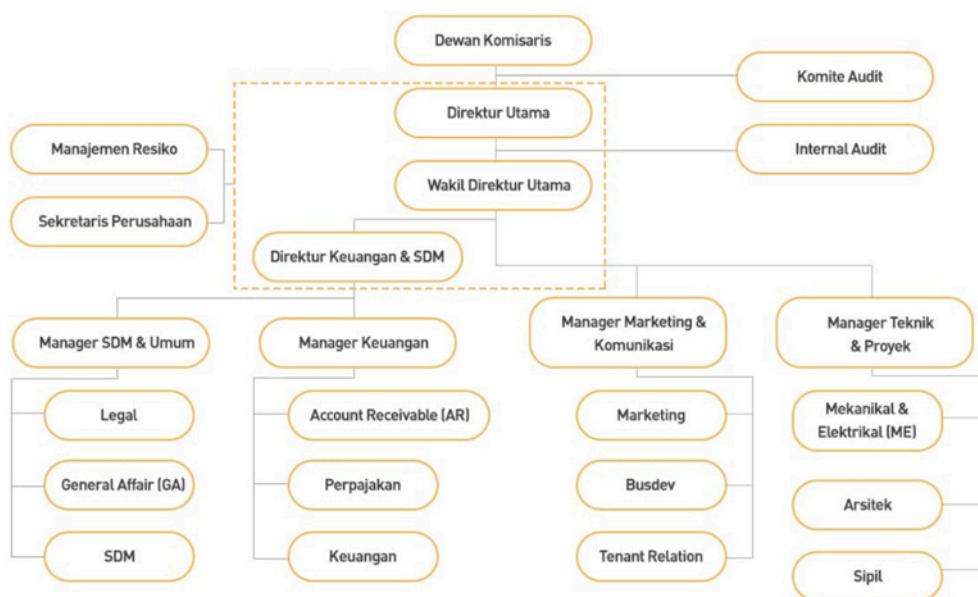
PT Menara Maritim Indonesia adalah perusahaan pengembang dan pengelola gedung yang bergerak di bidang maritim dan kepelabuhan. Terdiri dari elemen MMI yaitu singkatan dari “Menara Maritim Indonesia” sebagai identitas perusahaan. Bentuk garis-garis diagonal bisa memberikan kesan dinamika, gerakan dan kemajuan.



Gambar 1.1. Logo PT Menara Maritim

Sumber: website PT Menara Maritim Indonesia

1.1.5. Struktur Organisasi PT Menara Maritim Indonesia



Gambar 1.2. Struktur Organosisai PT Menara Maritim Indonesia

Sumber: website PT Menara Maritim Indonesia

1.1.6. Uraian Tugas Struktur Organisasi PT Menara Maritim Indonesia

Struktur organisasi akan dijelaskan mulai dari tingkat dewan komisaris, direksi hingga manajemen. Uraian tugas akan mencakup tanggung jawab, wewenang dan hubungan antar bagian dalam struktur organisasi.

a. Dewan Komisaris

Dewan komisaris memiliki tugas untuk mengawasi kebijakan dan jalannya pengurusan secara umum baik perseroan maupun usaha perseroan oleh direksi serta mengarahi direksi termasuk karyawan terhadap rencana jangka panjang perusahaan, rencana kerja dan anggaran perusahaan.

b. Komite Audit

Komite audit merupakan sebuah komite yang dibentuk guna membantu dewan komisaris dalam menjalankan tugas dan fungsinya secara independen.

c. Direktur Utama

Direktur utama memiliki fungsi dalam memimpin dan bertanggung jawab dalam menjalankan perusahaan terhadap kerugian ataupun keuntungan yang mungkin dihadapi oleh perusahaan serta merumuskan, menentukan, dan memutuskan sebuah kebijakan dalam perusahaan.

d. Wakil Direktur Utama

Wakil direktur utama memiliki tugas dan tanggung jawab dalam membantu direktur utama dalam menyusun rencana kerja dan mengambil keputusan serta kebijakan untuk kebaikan dan kemajuan perusahaan.

e. Direktur Keuangan & Direktur Sumber Daya Manusia

Direktur keuangan memiliki tugas mengawasi aspek keuangan bisnis dan menjalankan strategi serta perencanaan keuangan dan membuat keputusan dalam keuangan sebuah perusahaan sedangkan direktur sumber daya manusia adalah bertanggung jawab atas penilaian kinerja para karyawan, menentukan sistem *reward* dan bertanggung jawab atas potensi karyawan.

f. Sekretaris Perusahaan & Manajemen Resiko

Sekretaris perusahaan memiliki fungsi dalam membantu direksi untuk bertanggung jawab terhadap pimpinan dan anggota dimana sekretaris diwajibkan untuk tetap komunikatif dan mendukung dalam suatu organisasi sedangkan manajemen resiko berfungsi untuk bertanggung jawab untuk

meminimalkan risiko pendapatan perusahaan dalam perencanaan, pengaturan, kepemimpinan dan kegiatan organisasi.

g. **Manager Sumber Daya Manusia & Umum**

Manager sumber daya manusia memiliki tugas utama dalam mengatasi permasalahan karyawan dalam lingkungan perusahaan serta melakukan analisis dan solusi sedangkan manager umum memiliki fungsi utama dalam pengawasan, pengarahan, pengorganisasian, serta perencanaan.

h. **Manager Keuangan**

Manager keuangan memiliki tugas pokok yaitu bagaimana cara perusahaan mendapatkan dana yang dibutuhkan untuk membiayai kegiatan perusahaan baik berasal dari internal maupun eksternal perusahaan.

i. **Manager Marketing & Komunikasi**

Manager marketing dan komunikasi berperan dalam melakukan perencanaan, pembuatan serta menjalankan iklan produk dari perusahaan.

j. **Manager Teknik & Proyek**

Manager teknik dan proyek memiliki peran penting dalam memberikan arahan dan keahlian teknis dalam pendesainan, pengembangan dan integrasi proyek.

1.2. Latar Belakang Penelitian

Di era kompetisi perusahaan yang semakin ketat seperti saat ini, sebuah perusahaan atau organisasi dihadapkan berbagai tantangan salah satunya mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Dalam mencapai sebuah tujuan, perusahaan tentu harus memiliki sistem manajemen kinerja yang baik untuk diterapkan didalamnya. Terdapat beberapa faktor yang harus diperhatikan sebuah perusahaan agar tetap dapat mengimbangi hal tersebut. Perusahaan atau sebuah organisasi yang ingin memiliki sistem manajemen kinerja yang baik perlu memperhatikan motivasi dan kepuasan kerja karyawan sehingga tercipta rasa puas dan peningkatkan kinerja secara optimal.

Karyawan termasuk aset perusahaan yang penting dan harus dikelola oleh perusahaan dengan sebaik mungkin. Karyawan dapat bekerja secara optimal untuk menjalankan aktivitas sebuah perusahaan apabila berada di sistem manajemen yang baik. Menurut Nursam (2017), manajemen merupakan suatu proses yang sangat dibutuhkan dalam dunia perusahaan, karena dalam proses manajemen terdapat

langkah-langkah atau tahapan dalam mencapai tujuan perusahaan sehingga dapat mencapai tujuan tersebut secara efektif dan efisien. Selain proses manajemen yang perlu diperhatikan dalam sebuah organisasi, kinerja dalam sebuah organisasi juga perlu diperhatikan. Karena, kinerja merupakan hasil kerja dan juga penilaian atas kerja seseorang yang berkecimpung dalam dunia kerja sebuah organisasi. Oleh karenanya, kinerja juga membutuhkan manajemen, agar hasil yang diperoleh atau kinerja dari karyawan dapat mencapai hasil yang ditujukan oleh perusahaan.

Sinambela dalam Nashrullah (2020) mendefinisikan bahwa kinerja karyawan dapat diartikan sebagai suatu pekerjaan dengan keahlian tertentu dimana seorang tenaga kerja memiliki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya. Melaksanakan manajemen kinerja akan memberikan manfaat bagi organisasi, tim, dan individu. Manajemen kinerja mendukung tujuan menyeluruh organisasi dengan mengaitkan pekerjaan dari setiap pekerja dan manajer pada keseluruhan unit kerjanya. Manajemen kinerja pada umumnya dapat dianggap sebagai proses yang alami dalam manajemen yang berkontribusi pada ke efektifitasan manajemen individu dan tim dalam meraih tingkat yang tinggi pada performa organisasi (Helmold & Samara, 2019). Untuk mengetahui lebih lanjut kinerja karyawan PT Menara Maritim Indonesia berikut adalah data yang didapatkan:

Tabel 1.1

Penilaian Kinerja PT Menara Maritim Indonesia 2021

Bulan	Jumlah karyawan	A (Istimewa)	B (Sangat Baik)	C (Baik)	D (Cukup)	E (Buruk)
Juni	34	5	8	12	7	2
Juli		3	7	15	6	3
Agustus		3	8	14	7	2
September		5	13	10	5	1
Oktober		7	11	10	5	1
November		4	8	15	3	4
Desember		2	5	17	4	6

Sumber: Data Perusahaan (2021)

Kesimpulan yang didapatkan berdasarkan data diatas yaitu karyawan PT Menara Maritim Indonesia masih memiliki karyawan dengan penilaian buruk seperti yang dapat dilihat melalui data penilaian kinerja. Nilai kinerja karyawan PT Menara Maritim Indonesia masih kurang stabil, dapat dilihat melalui angka “sangat baik” yang meningkat dari bulan Juni hingga September dengan penurunan kategori “Cukup” dan “Buruk” namun di bulan selanjutnya mengalami penurunan bahkan pada bulan Desember mengalami penurunan kinerja yang sangat pesat.

Pencapaian dari tujuan manajemen kinerja dapat mencerminkan hasil kerja dan prestasi dari sistem organisasi, untuk pencapaiannya diperlukan upaya manajemen dalam menjalankan aktivitasnya melalui proses-proses atau tahapan dalam pencapaian sebuah tujuan dengan efektif dan efisien. Menurut Costello dalam Nursam (2017) dalam manajemen kinerja mendukung tujuan menyeluruh organisasi dengan mengaitkan pekerjaan dari setiap pekerja dan manajer pada misi keseluruhan dari unit kerjanya. Seberapa baik kita mengelola kinerja bawahan akan secara langsung mempengaruhi tidak saja kinerja masing-masing pekerja secara individu dan unit kerjanya, tetapi juga kinerja seluruh organisasi. Apabila pekerja telah memahami tentang apa yang diharapkan dari mereka dan mendapat dukungan yang diperlukan untuk memberikan kontribusi pada organisasi secara efisien dan produktif, pemahaman akan tujuan, harga diri dan motivasinya akan meningkat. Seperti yang dikatakan Gibson dalam Dwiyono (2020). Maju mundurnya suatu perusahaan akan bergantung pada kepemimpinannya dalam mengelola organisasi, karena loyalitas dan disiplin karyawan akan memberikan dukungan terhadap pemimpin yang bertanggung jawab dan berdedikasi tinggi.

Banyak sekali faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti penelitian Analet dalam Hadiyanto (2021) menjelaskan karyawan yang kehilangan motivasi kerja adalah karyawan yang kehilangan minat dan karyawan yang berhenti terlibat, karyawan akan cenderung terlambat masuk kerja dan sering ijin sakit. Comeaux dalam Alisha Maisan & Hani Gita, (2020) menjelaskan absen yang berlebihan akan menjadi pola yang tidak baik, perusahaan harus memperkerjakan karyawan yang tepat dan sesuai agar termotivasi dalam bekerja dan tidak melakukan absen yang berlebihan. Menurut Donald dalam Dwiyono (2020) untuk mendukung pencapaian kinerja karyawan, peranan motivasi sangatlah penting sebagai kekuatan yang ada dalam diri individu yang akan menggerakkan orang-orang untuk

melakukan sesuatu dengan lebih bersemangat terutama dalam motivasi kerja yang berperan bagi prestasi kerja karyawan.

Dari hasil observasi penulis yang sudah dilakukan saat kerja praktik di PT Menara Maritim Indonesia, penulis menemukan adanya permasalahan terkait motivasi karyawan yang bekerja disana. Beberapa indikator yang penulis temui saat melakukan observasi diantaranya seperti kebutuhan akan pujian, kesempatan dalam mengembangkan keterampilan maupun apresiasi bagi karyawan. Hanya ada 15 karyawan yang bersedia penulis berikan pra kuesioner untuk membantu penulis memperkuat asumsi terkait dengan variable motivasi karyawan PT Menara Maritim Indonesia dikarenakan keterbatasan akses dan waktu pada saat observasi. Berikut adalah hasil pra kuesioner terkait dengan variabel motivasi karyawan:

Tabel 1.2
Pra Kuesioner Motivasi Kerja

No.	Pertanyaan	Jumlah	Jawaban Responden				
			SS	S	KS	TS	STS
1.	Hasil kerja Saya mendapatkan pujian dari atasan	15	3	6	4	2	0
			20%	40%	26.7%	13.3%	0%
2.	Saya memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan terkait pekerjaan	15	2	6	3	4	0
			13.3%	40%	20%	26.7%	0%
3.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja	15	3	8	4	0	0
			20%	53.3%	26.7%	0%	0%
4.	Saya memiliki hubungan yang baik antar rekan walaupun diluar jam kerja	15	4	7	3	1	0
			26.7%	46.7%	20%	6.7%	0%

5.	Saya sering dilibatkan dalam proses membuat keputusan oleh atasan	15	3	5	5	1	1
			20%	33.3%	33.3%	6.7%	6.7%
6.	Saya merasa puas dengan posisi jabatan saya saat ini.	15	4	1	5	4	1
			26.7%	6.7%	33.3%	26.7%	6.7%

Sumber: Hasil Olah Data Pra Kuesioner (2021)

Berdasarkan hasil pra kuesioner mengenai motivasi kerja yang menunjukkan motivasi kerja PT Menara Maritim Indonesia masih kurang maksimal, seperti yang dapat dilihat melalui pertanyaan “Hasil kerja Saya mendapatkan pujian dari atasan” masih terdapat dua responden yang merespon bahwa mereka tidak setuju. Untuk pertanyaan “Saya memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan terkait pekerjaan” terdapat empat responden yang merespon negatif bahkan melebihi dari respon positif yaitu dua responden yang merasa sangat setuju. Untuk pertanyaan “Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja” memiliki jawaban yang cenderung positif namun masih ada yang merespon negatif yaitu kurang setuju sebanyak tiga responden. Pertanyaan selanjutnya adalah “saya memiliki hubungan yang baik antar rekan walaupun diluar jam kerja” memiliki respon positif namun masih ada respon negatif yaitu satu responden yang menganggap bahwa ia tidak setuju. Untuk pertanyaan “Saya sering dilibatkan dalam proses membuat keputusan oleh atasan” terdapat respon negatif yaitu satu responden tidak setuju dan satu lainnya sangat tidak setuju. Pernyataan terakhir adalah “Saya merasa puas dengan posisi jabatan saya saat ini” respon negatif juga masih didapatkan pada pernyataan ini yaitu empat responden tidak setuju dan satu responden lainnya sangat tidak setuju.

Lebih lanjutnya untuk memperkuat asumsi mengenai kaitan motivasi dan kepuasan kerja karyawan PT Menara Maritim Indonesia. Penulis kembali menyebarkan pra kuesioner kepada 15 responden yang sebelumnya dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.3
Pra Kuesioner Kepuasan Kerja

No.	Pertanyaan	Jumlah	Jawaban Responden				
			SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya sudah merasa puas dengan pekerjaan saya saat ini	15	4	10	1	0	0
			26.7%	66.7%	6.7%	0%	0%
2.	Saya sudah merasa puas dengan gaji pokok yang saya dapatkan	15	0	6	9	0	0
			0%	40%	60%	0%	0%
3.	Atasan saya selama ini selalu memberikan pengarahan kepada karyawannya dalam setiap pekerjaan	15	2	9	1	3	0
			13.3%	60%	6.7%	20%	0%
4.	Seluruh rekan kerja bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan	15	0	6	7	2	0
			0%	40%	46.7%	13.3%	0%
5.	Perusahaan memberikan kesempatan seluas-luasnya bagi seluruh karyawan untuk naik jabatan	15	0	5	8	1	1
			0%	33.3%	53.3%	6.7%	6.7%

Sumber: Hasil Olah Data Pra Kuesioner (2021)

Berdasarkan hasil pra kuesioner diatas menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan PT Menara Maritim Indonesia masih kurang dari optimal dikarenakan masih ada beberapa karyawan yang memberi respon negatif. Melalui pertanyaan “Saya sudah merasa puas dengan pekerjaan saya saat ini” terdapat respon positif sebesar 26.7% sangat setuju dan juga 66.7% merespon setuju namun masih ada 6.7% respon negatif yang mengatakan bahwa responden kurang setuju. Selanjutnya untuk pertanyaan “Saya sudah merasa puas dengan gaji pokok yang saya dapatkan” terdapat 40% respond positif yang mengatakan bahwa mereka setuju tetapi 60% responden negatif lebih mengatakan bahwa responden kurang setuju. Pertanyaan “Atasan saya selama ini selalu memberikan pengarahan kepada karyawannya dalam setiap pekerjaan” terdapat respond negatif sebesar 6.7% responden yang merasa

kurang setuju dan 20% merasa tidak setuju. Pertanyaan selanjutnya yaitu “Seluruh rekan kerja bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan” yang mendapatkan respon positif sebesar 40% namun respon negatif juga lebih besar yaitu dengan responden sebesar 46.7% kurang setuju dan 13.3% tidak setuju. Pertanyaan terakhir yaitu “Perusahaan memberikan kesempatan seluas-luasnya bagi seluruh karyawan untuk naik jabatan” terdapat respon positif hanya sebesar 33.3% sedangkan respon negatif sebesar 53.3% kurang setuju, 6.7% tidak setuju dan 6.7% responden merasa sangat tidak setuju.

Berdasarkan permasalahan diatas maka penulis mengajukan penelitian yang berjudul ***“Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Menara Maritim Indonesia Jakarta”***.

1.3. Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, identifikasi masalah yang dapat disimpulkan adalah:

- a) Bagaimana motivasi kerja sumber daya manusia pada PT Menara Maritim Indonesia?
- b) Bagaimana kepuasan kerja sumber daya manusia pada PT Menara Maritim Indonesia?
- c) Bagaimana penerapan kinerja karyawan motivasi kerja sumber daya manusia pada PT Menara Maritim Indonesia?
- d) Apakah motivasi kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja sumber daya manusia pada PT Menara Maritim Indonesia?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, berikut adalah tujuan dari penelitian ini:

- a) Untuk mengetahui motivasi kerja sumber daya manusia pada PT Menara Maritim Indonesia.
- b) Untuk mengetahui kepuasan kerja sumber daya manusia pada PT Menara Maritim Indonesia.
- c) Untuk mengetahui kinerja karyawan motivasi kerja sumber daya manusia pada PT Menara Maritim Indonesia.

- d) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja sumber daya manusia pada PT Menara Maritim Indonesia.

1.5. Batasan Masalah

Penelitian ini hanya dilakukan pada ruang lingkup PT Menara Maritim Indonesia dan focus serta terarah pada pembahasan mengenai kinerja karyawan yang memiliki hubungan dengan motivasi kerja serta kepuasan kerja karyawan.

1.6. Kegunaan Penelitian

1.6.1. Kegunaan Teoritis

Penulis mengharapkan penelitian ini dapat berkontribusi terhadap penelitian pada konteks industri properti terkait dengan pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.6.2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat memberikan ilmu serta pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia dengan fokus motivasi kerja serta kepuasan kerja.

b. Bagi Perusahaan

Penulis mengharapkan bahwa penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi perusahaan untuk meningkatkan motivasi dan menciptakan kepuasan untuk kinerja sumber daya manusia yang lebih baik.

1.7. Waktu dan Periode Penelitian

Penelitian dilakukan mulai dari periode bulan Juni 2021 hingga Penulis mendapatkan informasi dan data, serta melakukan penelitian mengenai pengaruh manajemen kinerja terhadap aktivitas sumber daya manusia pada PT Menara Maritim Indonesia.

1.8. Sistematika Penulisan

Dalam rangka mempermudah pembahasan hasil penelitian dalam penulisan skripsi ini, Maka sistematika penulisan skripsi adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan umum tentang isi penelitian, meliputi gambaran umum objek penelitian, latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, tujuan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini memaparkan hasil tinjauan pustaka terkait topik pembahasan dan variabel penelitian untuk dijadikan dasar pembentukan kerangka pemikiran dan hipotesis, penelitian sebelumnya, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian dan ruang lingkup penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai variable, tahapan penelitian, teknik pengumpulan data, uji valisitas dan reliabilitas, serta teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan penjelasan mengenai pengumpulan data, karakteristik responden, hasil penelitian dan pembahasan dari hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menjelaskan mengenai kesimpulan akhir bagi perusahaan dan saran bagi peneliti selanjutnya.