

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia memegang peranan penting dalam setiap penyelenggaraan kegiatan Perusahaan meskipun peran dan fungsi dari tenaga kerja lebih banyak digantikan dengan teknologi yang lebih canggih. Tetapi pada kenyataannya Sumber Daya Manusia menjadi faktor yang paling penting dalam menentukan proses produksi. Maka dari itu Perusahaan mengkehendaki agar setiap tenaga kerja dapat bekerja secara efektif dan efisien. Setiap organisasi, baik berskala kecil maupun besar, membutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang terencana dan terarah. SDM merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, dan motivasi, sehingga keberadaannya tidak bisa digantikan sepenuhnya oleh teknologi. Tanpa pengelolaan yang baik, potensi pegawai sulit berkembang dan tujuan organisasi akan sulit tercapai.

Manajemen berperan sebagai pengatur sekaligus pengarah agar potensi SDM dapat digunakan secara efektif dan efisien. Dalam bahasa Inggris, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) disebut juga "*Human Resource Management*" yang disingkat menjadi HRM. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berperan penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi melalui pengelolaan tenaga kerja secara efektif dan efisien (Ainiyah (2025)). Pengelolaan yang terstruktur memungkinkan organisasi menempatkan orang yang tepat pada posisi yang tepat (*the right man on the right place*), mengembangkan kompetensinya, dan menciptakan motivasi kerja yang mendorong kinerja optimal.

Dalam praktiknya, pengelolaan SDM yang tidak dikelola dengan manajemen yang baik dapat menimbulkan berbagai permasalahan, seperti tingginya tingkat pergantian pegawai (*turnover*), rendahnya produktivitas, menurunnya kualitas layanan, dan lemahnya daya saing organisasi. Sebaliknya, manajemen yang baik mampu

mengoptimalkan potensi pegawai, menjaga loyalitas, serta memastikan tercapainya tujuan organisasi secara berkelanjutan.

Dengan demikian, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif menjadi faktor kunci keberhasilan organisasi dalam menghadapi dinamika lingkungan bisnis yang terus berubah. Perusahaan dituntut untuk tidak hanya sekadar menyediakan tenaga kerja, tetapi juga memastikan bahwa setiap pegawai memiliki motivasi, keterampilan, serta komitmen yang selaras dengan visi dan misi organisasi. Hal ini semakin penting mengingat persaingan antarperusahaan semakin kompetitif, di mana keunggulan tidak lagi hanya ditentukan oleh teknologi, modal, atau infrastruktur, melainkan juga oleh kualitas kinerja pegawai yang menjadi motor penggerak utama jalannya organisasi. Oleh sebab itu, perhatian terhadap faktor motivasi kerja sebagai pendorong peningkatan kinerja pegawai menjadi hal yang sangat relevan untuk dikaji lebih dalam.

PT Pelabuhan Indonesia (Persero), yang lebih dikenal dengan nama Pelindo, merupakan perusahaan penyedia jasa kepelabuhanan terbesar di Indonesia. Sebagai entitas strategis dalam mendukung sistem logistik nasional, Pelindo memegang peranan vital dalam aktivitas ekspor-impor, distribusi barang, serta konektivitas antardaerah. Pada tahun 2021, Pelindo menjalani proses integrasi besar-besaran dengan menyatukan empat BUMN pelabuhan menjadi satu entitas tunggal. Dari integrasi tersebut lahir beberapa subholding yang bertanggung jawab mengelola bidang usaha tertentu, salah satunya adalah PT Pelindo Multi Terminal. PT Pelindo Multi Terminal (SPMT) berfokus pada pengelolaan terminal multipurpose dan terminal curah, dengan cakupan pelayanan yang luas di berbagai wilayah Indonesia. Perusahaan ini memiliki peran penting dalam memastikan kelancaran arus barang, terutama komoditas non-peti kemas, sehingga turut mendukung ketahanan dan pertumbuhan ekonomi nasional.

Peran PT Pelindo Multi Terminal sangat strategis dalam memastikan kelancaran arus barang, khususnya komoditas non-peti kemas, sehingga turut berkontribusi pada perekonomian nasional. Seiring perkembangan, pada tahun 2024 pemerintah

menetapkan perubahan status PT Pelabuhan Indonesia (Persero) dari BUMN menjadi bagian dari PT Danantara Indonesia (Persero), sebuah holding BUMN sektor logistik, pelabuhan, dan rantai pasok. Transformasi ini menjadi langkah penting untuk meningkatkan efisiensi, sinergi, serta daya saing perusahaan pelabuhan di tingkat regional maupun global. Dengan demikian, saat ini PT Pelindo Multi Terminal beroperasi dalam struktur baru sebagai bagian dari Danantara Indonesia.

Transformasi kelembagaan dari Pelindo menuju Danantara Indonesia tidak selalu berjalan mulus. Perubahan struktur organisasi yang besar kerap membawa konsekuensi pada penyesuaian budaya kerja, alur koordinasi, serta ekspektasi kinerja pegawai. Di Divisi PPSDM, tantangan utama terletak pada bagaimana menjaga motivasi kerja pegawai agar tetap tinggi di tengah dinamika perubahan dan meningkatnya target perusahaan. Pergeseran sistem manajemen, penyesuaian kompetensi, hingga tekanan untuk memenuhi standar global dapat menimbulkan ketidakpastian dan berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai. Hal serupa juga dialami Divisi HSSE, yang bertanggung jawab pada standar keselamatan, keamanan, dan kesehatan kerja. Kompleksitas operasional pelabuhan menuntut pegawai HSSE bekerja dalam tekanan tinggi dengan risiko pekerjaan yang tidak kecil. Jika motivasi kerja melemah, maka kualitas implementasi kebijakan HSSE bisa terganggu, yang pada akhirnya berdampak pada stabilitas operasional perusahaan.

Dalam praktiknya, kinerja pegawai di PT Pelindo Multi Terminal, khususnya pada Divisi Perencanaan dan Pengolahan Sumber Daya Manusia (PPSDM) serta Divisi *Health, Safety, Security, and Environment* (HSSE), dapat dikatakan relatif tinggi. Hal ini terlihat dari konsistensi pencapaian target divisi, kelancaran operasional, serta kontribusi nyata terhadap keberlangsungan aktivitas perusahaan. Misalnya, Divisi PPSDM mampu memastikan proses rekrutmen, pengembangan, dan pengelolaan SDM berjalan sesuai kebutuhan organisasi, sementara Divisi HSSE berperan penting dalam menjaga keselamatan, kesehatan, dan keamanan lingkungan kerja, yang terbukti dari minimnya hambatan signifikan dalam pelaksanaan operasional.

Namun, capaian kinerja yang tinggi ini tidak serta-merta menandakan bahwa motivasi kerja para pegawai telah sepenuhnya optimal. Bisa jadi, keberhasilan tersebut didorong oleh faktor lain, seperti sistem insentif yang menarik, pengawasan yang ketat, atau bahkan adanya tuntutan organisasi yang memaksa pegawai untuk tetap berkinerja baik. Di sisi lain, motivasi kerja tetap dianggap sebagai salah satu faktor kunci dalam membangun kinerja yang berkelanjutan, karena motivasi dapat memengaruhi semangat, kreativitas, dan loyalitas pegawai dalam jangka panjang.

Berdasarkan latar belakang dan uraian diatas peneliti ingin mengetahui sejauh mana motivasi kerja benar-benar berpengaruh terhadap kinerja pegawai di lingkungan PT Pelindo Multi Terminal, khususnya pada Divisi PPSDM dan HSSE. Dengan ini menjadi dasar peneliti mengambil judul: **“Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Divisi Perencanaan dan Pengeloaan Sumber Daya Manusia (PPSDM) serta Divisi *Health, Safety, Security, and Environment* (HSSE) PT Pelindo Multi Terminal.”**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang maka identifikasi masalah penelitian ini yaitu:

1. Pegawai pada Divisi PPSDM dan HSSE dituntut untuk memiliki kompetensi yang memadai, namun terdapat indikasi bahwa pengembangan kompetensi melalui program pelatihan dan pembelajaran belum dioptimalkan secara maksimal.
2. Belum adanya data empiris yang menunjukkan secara jelas bagaimana motivasi kerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja mereka, sehingga sulit menilai sejauh mana upaya peningkatan kinerja telah berjalan efektif.
3. Adanya kecenderungan bahwa meskipun kinerja pegawai terlihat tinggi, faktor-faktor yang mendukung atau menghambat kinerja tersebut masih belum diteliti secara mendalam.

1.3. Batasan Masalah

Penulis dapat melakukan penelitian ini lebih akurat dan mendalam maka penelitian ini mengkaji apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Pelindo Multi Terminal Divisi Perencanaan dan Pengelolaan Sumber Daya Manusia (PPSDM) serta *Divisi Health, Safety, Security, and Environment (HSSE)*,

1.4. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana motivasi kerja berperan dalam memengaruhi kinerja pegawai pada PT Pelindo Multi Terminal, khususnya di Divisi Perencanaan dan Pengelolaan Sumber Daya Manusia (PPSDM) serta Divisi *Health, Safety, Security, and Environment (HSSE)*, sehingga dapat diketahui sejauh mana kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi.

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Pelindo Multi Terminal, khususnya di Divisi Perencanaan dan Pengelolaan Sumber Daya Manusia (PPSDM) serta Divisi *Health, Safety, Security, and Environment (HSSE)*.

1.6. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti

selanjutnya yang ingin mengkaji tema serupa, serta memperkaya literatur di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat langsung bagi berbagai pihak yang terlibat dan dengan adanya hasil penelitian ini, diharapkan setiap pihak dapat memperoleh nilai tambah yang relevan sesuai kepentingannya.

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini bermanfaat untuk memperluas wawasan dan pola pikir dalam menganalisis dan meningkatkan kemampuan menulis dengan struktur yang baik, penyusunan argument yang baik, dan pemahaman tentang praktik pengelolaan SDM

b. Bagi Pelindo Multi Terminal

Penelitian bermanfaat memberikan masukan dalam penyusunan strategi peningkatan motivasi kerja dan optimalisasi kinerja pegawai, khususnya di Divisi PPSDM dan HSSE. Dengan demikian, perusahaan memiliki dasar empiris untuk merancang kebijakan yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.

c. Bagi Pegawai

Penelitian ini dapat memberikan gambaran dan pemahaman mengenai faktor-faktor motivasi kerja yang memengaruhi kinerja mereka, sehingga pegawai dapat lebih memahami aspek yang perlu ditingkatkan dalam mendukung produktivitas dan pengembangan karier.

d. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk mengembangkan bahan ajar, diskusi ilmiah, serta penelitian lanjutan terkait motivasi kerja dan kinerja pegawai.