

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pelabuhan PT Krakatau Bandar Samudera merupakan tempat berlabuh dan atau tempat bertambatnya kapal laut serta kendaraan air lainnya, menaikkan dan menurunkan penumpang, bongkar muat barang dan hewan, serta tempat bertemunya suatu kegiatan perekonomian. Definisi pelabuhan adalah tempat yang terdiri atas daratan dan atau perairan dengan batas – batas tertentu sebagai tempat kegiatan pemerintahan dan kegiatan pengusahaan yang dipergunakan sebagai tempat kapal bersandar, naik turun penumpang, dan atau bongkar muat barang, berupa terminal dan tempat berlabuh kapal yang dilengkapi dengan fasilitas keselamatan dan keamanan pelayaran dan kegiatan penunjang pelabuhan serta sebagai tempat perpindahan intra dan antar moda transportasi. Perusahaan juga memerlukan sumber daya manusia untuk membantu sebuah perusahaan dalam meningkatkan kinerjanya.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada sumber daya manusia. Tugas dari MSDM sendiri adalah untuk mengelola unsur manusia menjadi pekerja yang baik dan puas akan pekerjaannya sesuai dengan bidangnya masing-masing. Manusia merupakan unsur terpenting didalam suatu organisasi. Tanpa peranan manusia mustahil suatu organisasi akan berjalan dengan baik. Menurut Rizaldi (2021) Sumber daya manusia merupakan manusia yang bekerja manusia yang bekerja di

sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Seorang pemimpin di dalam perusahaan diharuskan untuk meningkatkan pengawasan serta pemberdayaan sumber daya manusia yang mereka miliki. Ketika sumber daya manusia yang ada dikendalikan dan diatur dengan baik, maka pegawai akan berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien sehingga dapat mewujudkan tujuan perusahaan. Oleh sebab itu, mengelola sumber daya manusia harus secara baik sehingga dapat meningkatkan kinerja pada perusahaan.

Sebuah instansi pada hakekatnya adalah sekelompok manusia yang saling bekerja sama dalam rangka mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan sebelumnya. Dari pengertian tersebut jelaslah terlihat bahwa tercapainya organisasi tidak dapat dilepaskan dari aktivitas orang-orang yang menjadi anggotanya. Mereka dapat bekerja dengan baik jika dilandasi dengan semangat kerja.

Kinerja adalah bagian yang sangat penting dan menarik. Karena sudah terbukti sangat penting khasiatnya. Organisasi ingin karyawannya benar-benar menunjukkan kemampuannya untuk mencapai hasil kerja yang baik tanpa mendapatkan kinerja yang baik dari setiap karyawan. Sedangkan menurut Wulantika (2018) menyatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Oleh karenanya sulit mencapai prestasi pada dasarnya menyangkut sikap mental dan perilaku yang selalu berpandangan bahwa pekerjaan yang dilakukan hari ini harus lebih berkualitas daripada pekerjaan yang dilakukan di masa lalu. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai

berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja pegawai yang tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan, semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan akan meningkat.

Menurut Rizaldi (2021) Kinerja adalah suatu hasil dimana orang, sumber-sumber yang ada di lingkungan kerja tertentu secara bersama membawa hasil akhir yang didasarkan tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Budiarti (2020) Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja.

Setelah melakukan wawancara, peneliti mendapatkan data Kinerja Karyawan PT Krakatau Bandar Samudera Banten yang menunjukkan Penurunan Kinerja. Data tersebut diambil pada tahun 2023 dan bisa dilihat sebagai berikut :

Table 1. 1

Data Nilai Kerja pada Tahun 2023

NO	Nomor Karyawan	Nilai Kerja
1	1	86,5
2	2	78
3	3	72,4
4	4	75,3
5	5	87,4
6	6	80
7	7	87,9
8	8	87,1
9	9	87,1
10	10	88,9
11	11	88,2
12	12	88,4
13	13	86
14	14	88,1
15	15	88,5

Sumber : Data diolah penulis di bagian HR PT Krakatau Bandar Samudera Banten

Berdasarkan data diatas bahwa kinerja karyawan dianggap menurun, Karena

rata rata penilaian kinerja karyawan pada PT Krakatau Bandar Samudera Banten adalah diatas 90%, sedangkan data diatas kurang dari 90%, hal ini disebabkan karena karyawan senantiasa menunda pekerjaan yang diberikan perusahaan yang membuat penurunan semangat kerja, selain itu ada karyawan juga sebagian kurang menguasai pengoprasian alat berat serta mengaku kurang adanya pengalaman yang membuat pekerjaan jadi melambat dan bisa disebut juga kemampuan kerjanya menurun.

Oleh karenanya semangat kerja juga mendukung kinerja kerja karyawan. semangat kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini tercermin dalam etos kerja, disiplin dan sikap kita terhadap prestasi kerja. Banyak faktor yang mempengaruhi moral, termasuk gaji, sistem pengupahan, kondisi kerja, insentif produksi, pendidikan, dan proses komunikasi. Penyebab turunnya semangat kerja oleh karyawan dikarenakan kurangnya gaji dan insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan, perusahaan tidak memberikan kesempatan kepada karyawan untuk maju, kurangnya perasaan aman untuk bekerja serta kurangnya fasilitas kerja di dalam perusahaan.

Selain semangat kerja juga adapun faktor yang mendukung kinerja karyawan, yaitu Kemampuan Kerja.

Kemampuan kerja adalah keahlian seseorang untuk melakukan apa yang ingin dilakukannya ataupun tidak ingin dilakukan berkaitan dengan karakteristik fisik serta mental orang yang bersangkutan (Moenir, 2002) dalam Sugiharta (2019) Kemampuan kerja adalah keahlian yang diperoleh seseorang untuk melakukan tugas yang diberikan berdasarkan keterampilan, pengalaman, keandalan, serta

waktu (Kurniawati & Mujanah, 2021).

Table 1. 2
Survei Awal Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban			
		Ya	Persentase	Tidak	Persentase
Kualitas Kerja					
1	Saya mampu mengerjakan pekerjaan yang diberikan	17	85%	3	15%
Kuantitas					
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan	15	75%	5	25%
Ketepatan Waktu					
3	Saya mampu mengerjakan tugas dengan tepat waktu	9	45%	11	55%
Efektivitas					
4	Karyawan mampu bekerja dengan teknologi yang ada dengan semaksimal mungkin	18	90%	2	10%
Kemandirian					
5	Karyawan mampu bekerja secara mandiri tanpa perlu diawasi	16	80%	4	20%

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan pada tabel 1.1 hasil survey awal diketahui bahwa karyawan PT Krakatau Bandar Samudera Banten menyatakan bahwa banyak karyawan tidak bisa menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dikarenakan karyawan banyak bersantai dalam melakukan pekerjaan yang diberikan seperti melihat hp dan sebagainya sehingga banyak waktu yang terbuang dan tidak efisien. Berdasarkan permasalahan diatas maka kondisi ini mengindikasikan kinerja kerja yang kurang maksimal.

Semangat kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan hal ini didukung dengan hasil survey awal dengan menggunakan kuisisioner terhadap 20 responden seperti dibawah ini :

Table 1. 3
Survey Awal Semangat Kerja

No	Pernyataan	Jawaban			
		Ya	Persentase	Tidak	Persentase
Rendahnya Produktivitas					
1	Saya merasa mengerjakan pekerja tidak harus selesai langsung	14	70%	6	30%
Tingkat absensi					
2	Saya sering terlambat masuk kantor	8	40%	12	60%
Tingkat perpindahan					
3	Apakah karyawan merasa dengan pekerjaan sekarang	16	80%	4	20%
Tingkat kerusakan					
4	Saya tidak merasa sering melakukan kecerobohan	18	90%	2	10%
Kegelisahan					
5	Saya merasa senang bekerja di perusahaan saat ini	14	70%	6	30%
Tuntutan yang sering kali terjadi					
6	Saya merasa tidak puas dengan aturan perusahaan	3	85%	17	15%
Pemogokan					
7	Saya sering melakukan mogok kerja akibat ketidakpuasan kerja	2	90%	18	10%

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan pada tabel 1.2 hasil survey awal diketahui bahwa karyawan PT Krakatau Bandar Samudera Banten menyatakan bahwa karyawan PT Krakatau Bandar Samudera Banten merasa pekerjaan tidak harus diselesaikan langsung, sehingga karyawan sering menunda pekerjaan membuat Produktivitas kerjanya

rendah yang mengakibatkan penurunan semangat kerja . Berdasarkan permasalahan diatas maka kondisi ini mengindikasikan kurangnya semangat kerja karyawan.

Kemampuan Kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan hal ini didukung dengan hasil survey awal dengan menggunakan kuisioner terhadap 20 responden seperti dibawah ini :

Table 1. 4
Survei Awal Kemampuan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban			
		Ya	Persentase	Tidak	Persentase
Pengetahuan					
1	Karyawan mampu mengetahui alat kerja di perusahaan	20	100%	0	0%
2	Pengetahuan yang baik bisa memudahkan dalam bekerja	18	90%	2	10%
Pelatihan					
3	Pelatihan meningkatkan keterampilan untuk meningkatkan kualitas kerja	20	100%	0	0%
Pengalaman					
4	Saya mampu melakukan pekerjaan karena sudah berpengalaman	12	60%	8	40%
5	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan cepat	16	80%	4	20%
Keterampilan					
6	Saya mampu menguasai peralatan kerja dengan mudah di perusahaan	15	75%	5	25%
7	Saya mampu melaksanakan prosedur dan metode kerja	18	90%	2	10%

Kesanggupan Kerja					
8	Saya mampu memahami target yang ditetapkan perusahaan	16	80%	4	20%

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan pada tabel 1.3 hasil survey awal diketahui bahwa karyawan PT Krakatau Bandar Samudera Banten sebagian karyawannya kurang menguasai peralatan seperti alat berat yang digunakan sehingga kinerjanya melambat dan juga mereka merasa kurangnya pengalaman terhadap penggunaan alat berat tersebut. Berdasarkan permasalahan diatas maka kondisi ini mengindikasikan pada kemampuan kerja yang kurang maksimal.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Identifikasi masalah merupakan bagian dari proses penelitian yang dapat dipahami sebagai upaya mendefinisikan problem serta membuat definisi tersebut menjadi lebih terukur atau measurable sebagai suatu langkah awal penelitian.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berikut beberapa masalah yang diidentifikasi oleh penulis,yaitu :

1. Karyawan PT Krakatau Bandar Samudera sering kali bersantai dalam mengerjakan pekerjaan sehingga banyak waktu yang terbuang dan tidak efisien.
2. Karyawan PT Krakatau Bandar Samudera masih sering terlambat datang ke kantor tidak tepat waktu di karena kan daerah sekitar kantor sering terjadi kemacetan.

3. Karyawan PT Krakatau Bandar Samudera sebagian karyawannya kurang menguasai alat berat sehingga kinerjanya melambat dan kurang maksimal.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang masalah yang telah di paparkan sebelumnya maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Semangat kerja, Kemampuan kerja dan Kinerja Karyawan di PT Krakatau Bandar Samudera
2. Apakah Semangat Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara parsial di PT Krakatau Bandar Samudera Banten
3. Apakah Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara parsial di PT Krakatau Bandar Samudera Banten
4. Apakah Semangat Kerja dan Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara simultan di PT Krakatau Bandar Samudera

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk mengumpulkan data dan bahan-bahan yang diperlukan untuk mendukung proposal penelitian penulis tentang pengaruh semangat kerja dan Kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT Krakatau Bandar Samudera.

1.3.2 Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mengetahui Semangat kerja, Kemampuan kerja dan Kinerja Karyawan di PT Krakatau Bandar Samudera

- 2) Untuk mengetahui Semangat kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara parsial di PT Krakatau Bandar Samudera
- 3) Untuk mengetahui Kemampuan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara parsial di PT Krakatau Bandar Samudera
- 4) Untuk mengetahui Semangat Kerja dan Kemampuan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT Krakatau Bandar Samudera

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membuat pengetahuan tentang semangat kerja dan kemampuan kerja, untuk memahami berbagai segala masalah terutama dalam hal hubungan Semangat kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja karyawan sebagai referensi pengetahuan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian selanjutnya.

1.4.2 Kegunaan Akademis

1. Bagi universitas, dalam penelitian ini akan memberikan referensi baru untuk dijadikan contoh dalam melakukan penelitian yang nantinya dapat membantu para mahasiswa ditahun ajaran selanjutnya.
2. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan sebagai dasar peningkatan sumber daya manusia dan dapat digunakan sebagai acuan dalam menyusun langkah-langkah strategi guna meningkatkan kinerja karyawan.

