

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Pelabuhan PT Krakatau Bandar Samudera merupakan tempat bersandar dan berlabuh kapal laut, Pelabuhan adalah daerah perairan yang terlindungi terhadap gelombang, yang dilengkapi dengan fasilitas terminal laut meliputi dermaga dimana kapal dapat bertambat untuk bongkar muat barang, kran-kran (crane) untuk bongkar muat barang, gudang laut dan tempat-tempat penyimpanan dimana kapal membongkar muatannya, dan gudang-gudang di mana barang-barang dapat disimpan dalam waktu yang lebih lama.

Sumber daya manusia merupakan bagian yang penting dalam pencapaian tujuan organisasi baik itu perusahaan besar maupun kecil, suatu perusahaan memiliki peralatan yang modern dengan teknologi tinggi, untuk itu harus dikelola dengan maksimal agar menghasilkan produktifitas yang baik dalam organisasinya. Menurut Rizaldi (2021) Sumber daya manusia merupakan manusia yang bekerja di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapaitujuan-tujuan organisasi.

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi di PT Krakatau Bandar Samudera Banten. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi, pertumbuhan bisnis, dan keunggulan kompetitif. Oleh karena itu, pemahaman dan pengelolaan kinerja karyawan menjadi aspek kritis dalam pengembangan sumber daya manusia. Kinerja pegawai yang tinggi sangat

diharapkan oleh perusahaan, semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan akan meningkat (Budiarti, 2020). Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja.

Pengembangan karier yaitu salah satu faktor yang terpenting yang tidak dapat dilupakan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Menurut (Lina & Hendy, 2022) Pengembangan karier merupakan proses yang dimana suatu pertumbuhan kemampuan yang dapat melewati suatu kemampuan dalam melakukan pekerjaan yaitu perencanaan sumber daya manusia secara menyeluruh. Pengembangan karier dapat berpengaruh terhadap setiap kegiatan yang dilakukan oleh karyawan di perusahaan tersebut. Pengembangan karier penting dilakukan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki guna menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan.

Keseimbangan Kehidupan kerja adalah suatu konsep yang mendasar dalam Kehidupan modern yang sibuk dan penuh tekanan. Ini merujuk pada upaya individu untuk mencapai harmoni antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi, keluarga, dan kesehatan mereka. Dalam lingkungan yang semakin kompetitif dan serba cepat, mencapai keseimbangan yang sehat antara pekerjaan dan Kehidupan pribadi menjadi semakin penting. Keseimbangan Kehidupan kerja melibatkan pengaturan waktu, energi, dan perhatian agar dapat mengatasi tuntutan yang seringkali bertentangan antara pekerjaan dan Kehidupan pribadi. Ini melibatkan pemahaman dan penghargaan terhadap pentingnya menjaga kesehatan fisik dan mental, hubungan sosial, dan kegiatan pribadi yang memberi kepuasan. Menurut Ula *et al* (2019) Keseimbangan

Kehidupan Kerja (work life balance) adalah sejauh mana keterlibatan dan kepuasan individu dalam peran mereka diantara Kehidupan pribadi dan Kehidupan pekerjaan serta tidak menimbulkan konflik diantara keduanya.

Alasan Penulis memilih judul “Pengaruh Pengembangan Karir dan Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan” yaitu dikarenakan penulis telah datang ke perusahaan tersebut, dan setelah datang dan mewawancarai karyawan, peneliti mendapatkan masalah dan fenomena-fenomena yang cocok untuk judul dan penelitian ini.

Setelah melakukan wawancara, peneliti mendapatkan data Kinerja Karyawan PT Krakatau Bandar Samudera Banten yang menunjukkan penilaian kerja. Data tersebut di ambil pada tahun 2023 dan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 1. 1
Data Penilaian

No	Kinerja Karyawan	Nilai	Bobot Penilaian Kinerja (Target)
1.	Hasil kerja	20%	20%
2.	Pengetahuan	20%	20%
3.	Sikap	15%	20%
4.	Inisiatif	15%	20%
5	Disiplin Waktu	10%	20%
Total		80%	100%

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

Berdasarkan table 1.1 dapat terlihat bahwa penilaian kinerja yang di targetkan belum memenuhi capaian sasaran kinerja karyawan PT Krakatau

Bandar Samudera Banten. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai kinerja karyawan yang belum mencapai target penilaian. Seluruh indikator dapat mencapai kriteria penilaian, hanya saja untuk indikator disiplin waktu belum maksimal dikarenakan masih adanya karyawan yang mengerjakan tugasnya tidak tepat waktu dan tidak sesuai dengan tenggat yang diberikan perusahaan, hal ini diakibatkan karena perusahaan terlalu banyak memberikan pekerjaan dan waktu tenggat yang diberikan tidak sesuai dengan tugas yang diberikan, sehingga membuat sebagian karyawan PT Krakatau Bandar Samudera merasa kewalahan dan tidak dapat menyelesaikan semuanya dalam waktu yang ditentukan. sehingga terdapat kendala untuk disiplin waktu bagi sebagian karyawan yang bekerja di PT Krakatau Bandar Samudera Banten.

Selain Penilaian Kerja, penulis juga melakukan survei awal dengan cara menyebarkan kuesioner berupa *google form* yang disebarkan kepada 20 pegawai untuk dijadikan sampel pada PT Krakatau Bandar Samudera Banten :

Tabel 1. 2
Survey Awal Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban			
		Ya	Persentase	Tidak	Persentase
Prestasi Kerja					
1	Saya memberikan hasil kerja yang berkualitas dalam hal inovasi dan kreativitas	11	55%	9	45%
Disiplin Kerja					
2	saya mampu bekerja dengan tepat waktu sesuai tenggat waktu	8	40%	12	60%

	yang diberikan oleh perusahaan				
Efektivitas					
3	Saya dapat menggunakan fasilitas dan peralatan yang di perlukan dalam menjalankan pekerjaan saya	18	90%	2	10%
Tanggung Jawab					
4	Saya merasa ada beban dan tekanan psikologis yang timbul akibat tanggung jawab yang di berikan perusahaan kepada saya	17	85%	3	15%
Hubungan Antar Sesama					
5	Atasan saya memberikan dukungan dan bantuan dalam mengatasi hambatan dan tantangan dalam pekerjaan saya	15	75%	5	25%

Sumber: Data diolah penulis 2023

Berdasarkan hasil survey awal yang ditunjukkan pada tabel 1.2 mengenai kinerja karyawan maka permasalahan yang ditemukan sekitar 12 pegawai dengan persentase 60% terlihat masih banyak karyawan PT Krakatau Bandar Samudera yang mengerjakan tugas nya tidak tepat waktu dan tidak sesuai dengan tenggat yang diberikan perusahaan, hal ini di akibatkan karena beberapa faktor, faktor yang pertama karena perusahaan terlalu banyak memberikan pekerjaan dan waktu tenggat yang di berikan tidak sesuai dengan tugas yang di berikan, sehingga membuat Sebagian karyawan PT Krakatau Bandar Samudera merasa kewalahan dan tidak dapat menyelesaikan semuanya dalam waktu yang ditentukan. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan penurunan kualitas pekerjaan dan penundaan dalam penyelesaian tugas. faktor yang kedua

yaitu kurangnya pengetahuan yang cukup bagi Sebagian karyawan, sehingga membuat karyawan PT Krakatau Bandar Samudera kurang bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan efisien dan tepat waktu. Maka kondisi tersebut mengindikasikan kinerja karyawan di PT Krakatau Bandar Samudera masih kurang.

Pengembangan karir juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan hal ini didukung dengan hasil survey awal dengan menggunakan kuisisioner terhadap 20 karyawan seperti terlihat pada table 1.2 berikut ini :

Tabel 1.3
Survey awal Pengembangan Karir

No	Pernyataan	Jawaban			
		Ya	Persentase	Tidak	Persentase
Pendidikan dan Pelatihan					
1	Saya memiliki keterampilan yang baik bagi organisasi yang ada di perusahaan	9	45%	11	55%
Promosi Jabatan					
2	Saya memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk naik ke posisi jabatan yang diinginkan	10	50%	10	50%
Rotasi Penugasan					
3	Saya mampu ditugaskan dalam berbagai jabatan yang dipilih perusahaan	2	10%	18	90%

Sumber: Data diolah penulis 2023

Berdasarkan hasil survey awal yang ditunjukkan pada tabel 1.3 maka permasalahan yang ditemukan sekitar 11 pegawai dengan persentase 55% terlihat karyawan PT Krakatau Bandar Samudera tidak memiliki keterampilan yang baik bagi organisasi yang ada diperusahaan, dan sebagian karyawan belum memiliki banyak pengalaman kerja yang baik dikarenakan kurangnya

pelatihan dan pengembangan karyawan, sehingga menyebabkan keterampilan yang relevan dan tertinggal di PT Krakatau Bandar Samudera, akibatnya kualitas pekerjaan yang di hasilkan tidak sesuai dengan yang di harapkan oleh perusahaan. Dari permasalahan diatas, maka kondisi ini mengindikasikan terdapat pengembangan karir yang masih rendah.

Keseimbangan Kehidupan Kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan hal ini di dukung dengan hasil survey awal dengan menggunakan kuisisioner terhadap 20 karyawan seperti terlihat pada table 1.3 berikut ini:

Tabel 1. 4

Survey awal Keseimbangan Kehidupan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban			
		Ya	Persentase	Tidak	Persentase
Keseimbangan Waktu					
1	Saya merasa sulit untuk menyisihkan waktu untuk kegiatan pribadi saya karena tuntutan pekerjaan saya	14	70%	6	30%
Keseimbangan Keterlibatan					
2	Saya merasa diakui dan dihargai atas kontribusi saya di perusahaan tempat saya bekerja	10	50%	10	50%
Keseimbangan Kepuasan					
3	Saya merasa mendapatkan dukungan yang cukup dari rekan kerja dan memiliki waktu yang cukup untuk melakukan kegiatan dan merawat diri sendiri diluar pekerjaan saya	10	50%	10	50%

Sumber: Data diolah penulis 2023

Berdasarkan hasil survey awal yang ditunjukkan pada tabel 1.4 maka permasalahan yang ditemukan sekitar 14 karyawan dengan persentase 70% merasa sulit menyisihkan waktu untuk kegiatan pribadi dikarenakan tuntutan pekerjaan. Hal ini diakibatkan karena beban kerja yang berlebihan dan tenggat penyelesaian proyek yang sangat ketat, membuat karyawan fokus sepenuhnya pada pekerjaan yang diberikan perusahaan, hal ini yang membuat karyawan PT Krakatau Bandar Samudera merasa sulit meluangkan waktu untuk kegiatan pribadi karena perlu memenuhi tenggat waktu yang ketat, dan tekanan yang sangat ketat dari atasan pun membuat karyawan PT Krakatau Bandar Samudera merasa perlu fokus pada pekerjaan dan mereka tidak memiliki waktu yang cukup untuk kehidupan pribadi. Dari permasalahan diatas, maka kondisi ini mengindikasikan terdapat keseimbangan Kehidupan kerja yang masih kurang.

Berdasarkan fenomena yang telah disebutkan diatas maka penulis mengambil judul **“Pengaruh Pengembangan Karir dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Krakatau Bandar Samudera Banten”**.

1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan permasalahan sumber daya manusia yang dialami oleh pegawai PT Krakatau Bandar Samudera Banten diantaranya:

1. Sebagian Besar Karyawan PT Krakatau Bandar Samudera masih banyak yang mengerjakan tugas nya tidak tepat waktu dan tidak sesuai dengan

tenggat yang diberikan perusahaan, hal ini di akibatkan karena perusahaan terlalu banyak memberikan pekerjaan dan waktu tenggat yang di berikan tidak sesuai dengan tugas yang di berikan, sehingga membuat Sebagian karyawan PT Krakatau Bandar Samudera merasa kewalahan dan tidak dapat menyelesaikan semua tugasnya dalam waktu yang ditentukan.

2. Sebagian Besar Karyawan PT Krakatau Bandar Samudera tidak tidak memiliki keterampilan yang baik bagi organisasi yang ada diperusahaan, dan sebagian karyawan belum memiliki banyak pengalaman kerja yang baik dikarenakan kurangnya pelatihan dan pengembangan karyawan, sehingga menyebabkan keterampilan yang relevan dan tertinggal di PT Krakatau Bandar Samudera.
3. Sebagian besar Karyawan PT Krakatau Bandar Samudera merasa sulit menyisihkan waktu untuk kegiatan pribadi dikarenakan tuntutan pekerjaan. Hal ini diakibatkan karena beban kerja yang berlebihan dan tenggat penyelesaian proyek yang sangat ketat, serta tekanan yang sangat ketat dari atasan membuat karyawan fokus sepenuhnya pada pekerjaan yang diberikan perusahaan, dan mereka tidak memiliki waktu yang cukup untuk Kehidupan pribadinya.

1.2.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas rumusan masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengembangan Karir, Keseimbangan Kehidupan kerja, dan Kinerja Karyawan pada PT Krakatau Bandar Samudera Banten

2. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Krakatau Bandar Samudera Banten
3. Apakah Keseimbangan Kehidupan kerja berpengaruh secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Krakatau Bandar Samudera Banten
4. Apakah Pengembangan Karir dan Keseimbangan Kehidupan kerja berpengaruh secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Krakatau Bandar Samudera Banten

1.2 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.2.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini penulis ingin mengumpulkan data dan berbagai informasi yang terkait dengan Pengembangan Karir dan Keseimbangan Kehidupan kerja secara parsial dan simultan terhadap terhadap Kinerja Karayawan pada PT Krakatau Bandar Samudera serta penulis dapat menerapkan ilmu yang didapat selama melakukan penelitian ini.

1.2.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dilakukan, yaitu:

1. Untuk mengetahui Pengembangan Karir, Keseimbangan Kehidupan kerja, dan Kinerja Karyawan pada PT Krakatau Bandar Samudera Banten
2. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT Krakatau Bandar Samudera Banten
3. Untuk mengetahui pengaruh Keseimbangan Kehidupan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Krakatau Bandar Samudera Banten

4. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir dan Keseimbangan Kehidupan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Krakatau Bandar Samudera Banten

1.3 Kegunaan Penelitian

1.3.1 Kegunaan Praktis

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat dalam pendidikan baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana yang bermanfaat dalam mengimplementasikan pengetahuan penulis tentang Pengembangan Karir, Keseimbangan Kehidupan kerja, dan Kinerja Karyawan.

- b. Bagi peneliti lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi

1.3.2 Kegunaan Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai Kinerja Karyawan pada PT Krakatau Bandar Samudera Banten juga diharapkan sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan yang secara teoritis dipelajari di bangku perkuliahan.

1.4 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.4.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Krakatau Bandar Samudera Banten yang bertempat di Jl. May. Jend. S. Parman KM 13, Cigading, Tegalratu, Kec. Ciwandan, Kota Cilegon, Banten 42455.

1.4.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai bulan mei 2023 Adapun jadwal penelitian penulis sebagai berikut :

Tabel 1. 5
Pelaksanaan Penelitian

No	Uraian	Waktu Kegiatan																							
		Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Survey Tempat Penelitian																								
2.	Melakukan Penelitian																								
3.	Mencari Data																								
4.	Membuat Proposal																								
5.	Seminar Proposal																								
6.	Revisi																								
7.	Penelitian Lapangan																								
8.	Bimbingan																								
9.	Sidang																								

Sumber: Data diolah penulis 2023