

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Pertumbuhan usaha sekarang ini menuntut perusahaan untuk berusaha menjadi perusahaan yang unggul dan mampu bersaing, yang berarti bahwa perusahaan harus menerapkan berbagai strategi untuk mencapai tujuannya. Salah satu elemen krusial yang perlu menjadi perhatian bagi perusahaan adalah mutu pegawai yang menjadi penentu keberhasilan perusahaan. Kualitas sumber daya manusia memiliki kontribusi signifikan terhadap keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, peran dan tanggung jawab sumber daya manusia adalah memastikan bahwa setiap individu dalam organisasi berfungsi sebagai aset yang memiliki kemampuan dan dapat digunakan untuk mencapai tujuan, baik bagi organisasi maupun bagi individu tersebut.

Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi memiliki peran penting dalam mencapai tujuan dan target perusahaan serta dalam meraih keunggulan kompetitif di pasar saat ini. Pengelolaan sumber daya manusia adalah elemen krusial untuk mencapai kinerja terbaik, sebab selain menangani masalah yang berhubungan dengan kemampuan dan keterampilan, pengelolaan sumber daya manusia juga perlu mengembangkan sikap yang memicu karyawan untuk meningkatkan performa mereka. Karena hasil kinerja seorang individu sangat berpengaruh terhadap kinerja tim atau kelompok kerjanya, serta kontribusi individu secara keseluruhan berdampak langsung pada kinerja organisasi secara menyeluruh, organisasi harus berusaha untuk meningkatkan hasil kerja individu untuk mencapai tujuan dan keunggulan. Perusahaan yang ingin menghasilkan lebih banyak keuntungan harus berkinerja baik. Kinerja karyawan (hasil kerja) merujuk pada hasil yang terlihat berkaitan dengan kualitas dan kuantitas yang ditunjukkan oleh seorang karyawan saat melaksanakan tugas yang telah diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009).

Penurunan efisiensi karyawan adalah salah satu isu yang sering dihadapi dalam pengelolaan sumber daya manusia. Masalah ini bisa muncul karena beragam elemen, baik yang bersumber dari dalam organisasi maupun yang berasal dari luar faktor-faktor eksternal. Menurunnya kinerja karyawan menyebabkan penurunan hasil dan kualitas pekerjaan yang dilakukan, yang dapat menyebabkan perusahaan tidak dapat bersaing dengan industri sejenis.

Kemampuan individu dalam perusahaan dapat dilihat dari hasil kerja dan performa yang baik, yang merupakan pencapaian paling optimal. Kinerja karyawan menjadi salah satu aset yang berharga bagi organisasi dalam mencapai sasaran yang telah ditentukan. Tiap perusahaan tentu menginginkan bahwa anggotanya menunjukkan kinerja yang optimal, karena dengan pegawai yang berkualitas, organisasi dapat meraih kontribusi yang paling signifikan. Di samping itu, kehadiran pekerja yang berprestasi dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan performa. Apabila karyawan, yang merupakan aset manusia dalam sebuah organisasi, melaksanakan tugas dengan efektif, maka organisasi tersebut dapat berjalan dengan lancar. Singkatnya, keberlangsungan suatu perusahaan sangat tergantung pada kinerja pegawainya (Astisnto, 2014). Oleh karena itu, performa pekerja adalah aspek yang perlu diperhatikan oleh para pemimpin perusahaan. Kinerja seseorang berhubungan dengan seberapa efektif mereka melaksanakan tugas dan tanggung jawab di dalam suatu organisasi, di mana pencapaian optimal dapat sejalan dengan harapan yang besar di lingkungan kerja, dan prestasi yang sangat baik juga dapat membantu perusahaan mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Pelabuhan merupakan area perairan yang terlindungi dari ombak, dilengkapi dengan sarana terminal maritim yang mencakup pelabuhan tempat kapal bersandar untuk memuat dan membongkar barang, tempat penyimpanan laut, serta lokasi-lokasi di mana kapal menurunkan muatannya. Selain itu, terdapat juga gudang-gudang yang memungkinkan barang-barang untuk disimpan lebih lama sambil menunggu pengiriman ke lokasi tujuan atau proses pengapalan (Triadmojo, 2009).

KSO Terminal Petikemas Koja adalah anak perusahaan PT. Pelabuhan Indonesia II yang menyediakan layanan bongkar muat petikemas, yang terletak di Pelabuhan Tanjung Priok, Jakarta. Terminal Petikemas Koja telah beroperasi sejak tahun 1997 dengan kegiatan ekspor dan impor.

Berdasarkan data yang dikumpulkan dari Supervisor KSO Terminal Petikemas Koja, terdapat sejumlah variasi dalam kinerja karyawan yang dinilai. KSO Terminal Petikemas Koja menerapkan empat klasifikasi, yakni: sangat baik, baik, cukup, dan kurang sebagai acuan dalam evaluasi mereka.

**Tabel 1.1 Sistem Manajemen Kerja KSO Terminal Petikemas Koja**

Keterangan	Nilai
A: Sangat Baik	9,1-10
B: Baik	8,1-9
C: Cukup	7,1-8
D: Kurang	6-7

Sumber: KSO Terminal Petikemas Koja

Dapat dilihat di tabel 1.1 bahwasannya Sistem Manajemen Kinerja KSO Terminal Petikemas Koja memiliki rentang nilai dan klasifikasi terendah seperti rentang nilai 6-7 di klasifikasikan ke golongan D yang berarti bernilai kurang, rentang nilai 7,1-8 di klasifikasikan ke golongan C yang berarti bernilai cukup, rentang nilai 8,1-9 di klasifikasikan ke golongan B yang berarti bernilai baik, rentang nilai 9,1-10 di klasifikasikan ke golongan A yang berarti bernilai sangat baik. Sehingga penilaian kinerja karyawan ini menjadi tolok ukur untuk pencapaian kinerja karyawan sebagai bahan evaluasi hasil kerja.

**Tabel 1.2 Penilaian Kinerja**

No	Penilaian
1.	Kinerja keuangan
2.	Kinerja operasi
3.	Kinerja administrasi
4.	Penanganan resiko usaha
5.	Penerapan rencana jangka panjang perusahaan
6.	Implementasi prinsip-prinsip Tata Kelola Usaha

Sumber: KSO Terminal Petikemas Koja

Tabel 1.2 menyajikan penilaian kinerja di KSO Terminal Petikemas Koja, yang dirancang untuk mengevaluasi dan meningkatkan kinerja karyawan secara efektif.

**Tabel 1.3 Kinerja Karyawan di KSO Terminal Petikemas Koja**

No	Bulan	Pencapaian Kinerja	Predikat	Keterangan
1	Juni	8,29	B	Baik
2	Juli	7,45	C	Cukup
3	Agustus	7,87	C	Cukup
4	September	8,89	B	Baik
5	Oktober	8,35	B	Baik
6	November	7,65	C	Cukup

Sumber: KSO Terminal Petikemas Koja

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan hasil penilaian kinerja karyawan KSO Terminal Petikemas Koja mengalami penurunan kinerja yang belum stabil dikarenakan suatu kegiatan proses kinerja yang terjadi yang dimana pada bulan Juni menunjukkan predikat B dengan nilai pencapaian 8,29 masuk dalam kategori baik, sedangkan pada bulan Juli mengalami penurunan kinerja yang menunjukkan predikat C dengan nilai pencapaian 7,45 masuk dalam kategori cukup, kemudian pada bulan Agustus menunjukkan predikat C dengan nilai pencapaian 7,87 masuk dalam kategori cukup, kemudian pada bulan September menunjukkan predikat B dengan nilai pencapaian 8,89 masuk dalam kategori baik, pada bulan Oktober menunjukkan predikat B dengan nilai pencapaian 8,35 masuk dalam kategori baik, kemudian pada bulan November mengalami penurunan kinerja yang menunjukkan predikat C dengan nilai pencapaian 7,65 masuk dalam kategori cukup. Tentunya dengan adanya penurunan kinerja, perusahaan menginginkan para pegawainya memiliki kinerja yang sangat baik yaitu dengan pencapaian kinerja 10.

Berdasarkan hasil dari wawancara yang dilakukan oleh penulis, bisa disimpulkan bahwa kinerja karyawan yang ditentukan di KSO Terminal Petikemas Koja memiliki standar tertentu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Meskipun ada penempatan di bidang lain, masih terdapat karyawan yang menunjukkan tingkat kinerja yang cukup rendah.

Berdasarkan tabel 1.3 yang menunjukkan fenomena penelitian adalah dengan terjadinya penurunan kinerja karyawan dalam perusahaan. Berdasarkan informasi di atas mengenai penilaian kinerja yang tidak memuaskan di KSO Terminal Petikemas Koja, maka penelitian ini berfokus pada kinerja karyawan yang belum mencapai tingkat optimal.

Berdasarkan penjelasan mengenai latar belakang dan referensi dari para ahli tersebut, peneliti terdorong untuk melaksanakan sebuah penelitian yang berkaitan dengan masalah yang dihadapi perusahaan mengenai kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh beban kerja serta lingkungan kerja, sehingga penelitian ini mengambil topik **“Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSO Terminal Petikemas Koja”**.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan yang telah disampaikan sebelumnya mengenai latar belakang masalah, beberapa elemen yang telah dikenali berpengaruh pada penelitian adalah sebagai berikut:

1. Terlalu banyak beban kerja atau tekanan yang berlebihan di tempat kerja dapat menyebabkan kelelahan dan stres. Stres yang berkepanjangan dapat menurunkan efisiensi karyawan.
2. Kurangnya keterampilan dikarenakan karyawan yang tidak memiliki kemampuan atau pengetahuan yang cukup sering merasa kesulitan dalam melakukan pekerjaannya.
3. Lingkungan kerja yang tidak menyenangkan, seperti keberadaan kebisingan yang mengganggu kenyamanan karyawan. Saat area kerja dipenuhi suara bising, seperti obrolan yang keras, suara alat, atau gangguan lain, karyawan mengalami kesulitan dalam fokus pada pekerjaan mereka. Karyawan yang merasa tidak betah di tempat kerjanya biasanya kurang bersemangat dan merasa tidak puas dengan suasana kerja mereka, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja secara keseluruhan.
4. Adanya konflik yang tidak terselesaikan menciptakan ketegangan, dan mengalihkan fokus karyawan dari pekerjaan. Hal ini dapat menurunkan

produktivitas, meningkatkan stres, serta merusak hubungan antar rekan kerja, yang pada akhirnya mempengaruhi kualitas dan hasil kerja.

### **1.3 Batasan Masalah**

Merujuk pada analisis yang telah diuraikan, terdapat faktor-faktor yang berkontribusi terhadap masalah yang cukup kompleks, oleh karena itu diperlukan penetapan ruang lingkup penelitian yang lebih jelas. Berikut adalah batasan yang ditentukan oleh penulis:

1. Adanya Beban kerja yang berlebihan atau tekanan pekerjaan yang tinggi dapat menyebabkan kelelahan dan stres. Stres yang berkepanjangan dapat membuat kinerja karyawan menurun.
2. Lingkungan kerja yang tidak menyenangkan, seperti keberadaan kebisingan yang mengganggu kenyamanan karyawan. Saat area kerja dipenuhi suara bising, seperti obrolan yang keras, suara alat, atau gangguan lain, karyawan mengalami kesulitan dalam fokus pada pekerjaan mereka. Karyawan yang merasa tidak betah di tempat kerjanya biasanya kurang bersemangat dan merasa tidak puas dengan suasana kerja mereka, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja secara keseluruhan.
3. Penelitian ini hanya dilakukan terhadap karyawan bagian Sumber Daya Manusia, Administrasi Umum dan Rumah Tangga, Akuntansi Keuangan dan Pajak, dan Akuntansi Manajemen.
4. Pada penelitian ini, fokus masalah yang ingin diteliti yakni Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) sebagai variabel bebas, dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Dengan memperhatikan situasi yang telah dijelaskan serta kendala yang ada, pokok permasalahan dapat dinyatakan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan KSO Terminal Petikemas Koja?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan KSO Terminal Petikemas Koja?

3. Bagaimana pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan KSO Terminal Petikemas Koja?

### **1.5 Hipotesis**

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan KSO Terminal Petikemas Koja.
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan KSO Terminal Petikemas Koja.
3. Beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan KSO Terminal Petikemas Koja.

### **1.6 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan permasalahan yang telah ditentukan, maka maksud dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisa pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan KSO Terminal Petikemas Koja.
2. Untuk menganalisa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan KSO Terminal Petikemas Koja.
3. Untuk menganalisa pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan KSO Terminal Petikemas Koja.

### **1.7 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi para peneliti, penelitian ini menyediakan kesempatan untuk memperluas sudut pandang penulis, terutama mengenai pengelolaan sumber daya manusia yang berkaitan dengan pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi perusahaan, temuan dari penelitian ini bisa berperan sebagai saran yang dapat dimanfaatkan untuk memberikan data yang berguna bagi KSO Terminal Petikemas Koja, terkait dampak beban kerja dan kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.