

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Karyawan merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Organisasi membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan, agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, sebuah organisasi harus memiliki karyawan yang berkompetensi tinggi serta berusaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Keberhasilan suatu organisasi atau suatu perusahaan ditentukan oleh bagus atau tidaknya sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan tersebut. Semakin baiknya kompetensi sumber daya manusia dalam organisasi maka semakin tinggi pula tingkat keberhasilan organisasi perusahaan itu.

Tujuan organisasi akan dapat dicapai melalui kinerja yang positif dari pencapaian tujuan manakala kinerja para karyawan tidak efektif dalam

arti tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi. Oleh karena itu, keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja dari karyawannya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi pendefinisian kinerja mengacu pada hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok orang dalam suatu organisasi berdasarkan satuan waktu atau ukuran tertentu.

Lingkup kajian kinerja dapat terlihat dari peran individu karyawan dan lebih fokus kepada hasil-hasil kerja yang terkait dengan pencapaian tujuan organisasi, baik berdasarkan kelompok struktural dan kelompok fungsional maupun hasil kerja yang dicapai oleh unit kerja yang ada. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompetensi kerja dan lingkungan kerja.

Usaha untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan diperlukan kompetensi yang memadai. Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan yang di landasi atas keterampilan dan pengetahuan (Wibowo, 2016; 271). Selama ini banyak instansi pemerintah yang belum mempunyai karyawan dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya produktivitas karyawan dan sulitnya mengukur kinerja karyawan. Untuk yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya agar kinerja

karyawan dapat meningkat mencapai hasil kerja yang maksimal dan memuaskan diperlukan kompetensi.

Undang-undang Republik Indonesia No. 13/2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa kompetensi kerja adalah kemampuan setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Hal itu menunjukkan bahwa kompetensi mencakup tugas, keterampilan, sikap dan apresiasi yang harus dimiliki oleh karyawan dan pimpinan untuk dapat melaksanakan tugas – tugas pembelajaran sesuai dengan jenis pekerjaan tertentu. Organisasi akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh karyawan-karyawan yang berkompetensi di bidangnya.

Kompetensi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja, yaitu siapa yang berkinerja baik dan kurang baik tergantung pada kompetensi yang dimilikinya, diukur dari kriteria atau standar yang digunakan. Peningkatan kompetensi karyawan sangat diperlukan dalam mendukung kemampuan kerja sekaligus menentukan tingkat kinerja yang dihasilkan karyawan. Semakin tinggi kompetensi maka kinerja karyawan akan semakin optimal.

Disamping itu untuk mampu menciptakan karyawan yang memiliki kinerja optimal, maka salah satu aspek yang tidak kalah penting untuk diperhatikan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan faktor penting dan berpengaruh terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja fisik dalam hal ini adalah suatu

lingkungan fisik dimana para karyawan tersebut bekerja. Dengan adanya lingkungan kerja fisik yang baik, karyawan akan bekerja sesuai dengan keinginan organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi, suatu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik meliputi tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, penerangan yang cukup, kebisingan, peralatan dan perlengkapan yang memadai. Selain itu lingkungan non fisik juga harus di perhatikan seperti suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar karyawan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Arnold dan Feldman, 2003: 90).

Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan saja, jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan. Dalam mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan jalan memelihara prasarana fisik seperti seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara, suara musik dan tata ruang kantor yang nyaman.

PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) III atau Pelindo III turut serta dalam upaya menyukseskan program pemerintah untuk membangun infrastruktur yang akan meningkatkan konektivitas dan daya saing

antardaerah di seluruh Indonesia. Oleh karena itu, berbagai layanan dan inovasi bisnis terus dikembangkan untuk meningkatkan produktivitas kerja. PT. Pelindo III mengusahakan berbagai layanan terkait perkapalan. Lingkup usaha Pelindo III pada bidang *marine service* pada pemanduan dan kapal tunda (*pilot and towage service*), docking kapal dan perlogistikan kapal. Selain jasa-jasa tersebut, Pelindo III mengusahakan pengerukan alur dan kolam (*channel and basin dredging*) baik baru maupun perawatan. Pelindo III melayani kegiatan sandar kapal *cruise* di pelabuhan yang memiliki destinasi wisata internasional. Selain fasilitas pelabuhan, saat ini Pelindo III sedang mengembangkan kawasan wisata marina, Pelindo III melayani perusahaan logistik untuk menunjang *core business* kepelabuhanan dan *supply chain* barang. Proses yang dimulai dari perencanaan hingga pendistribusian barang dari titik awal (*point of origin*) hingga titik konsumsi (*point of consumption*) bertujuan untuk mempercepat proses arus barang dan menekan biaya logistik. kawasan industri dan perkantoran untuk menunjang aktivitas bisnis.

Dalam melaksanakan tugas-tugas dan menjalankan aktivitas perusahaan di Pelindo III tentunya memerlukan karyawan yang berkompeten supaya pekerjaan yang dilaksanakan dapat berjalan dengan lancar dan mudah karena sudah berpengalaman dan mempunyai pengetahuan dalam bidangnya. Kompetensi akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sehari-hari. Selain kompetensi karyawan, lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting bagi karyawan dalam bekerja. Lingkungan

kerja yang baik atau kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja akan berpengaruh terhadap semangat karyawan dalam bekerja. Seperti yang kita ketahui Pelindo III merupakan dalam aktivitas perusahaannya bukan hanya dalam perkantoran melainkan juga di pelabuhan tentu saja banyak factor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja sehari-sehari diperusahaan.

Tabel 1.1
Standar Kinerja PT. Pelabuhan Indonesia III
Regional Kalimantan Banjarmasin

PETA PELABUHAN				
	Dermaga	Panjang (m)	Lebar (m)	Kedalaman (M LWS)
A 	Dermaga Trisakti Peti Kemas	601	36	7

STANDAR KINERJA BONGKAR MUAT PETI KEMAS				
Lokasi	Dermaga UPTK Box/CC/Jam	Pelabuhan Konvensional Box/Crane/Jam	Menerima Menit	Pengiriman Menit
Terminal Peti Kemas Banjarmasin	25	40	-	-

STANDAR KINERJA BONGKAR MUAT NON PETI KEMAS					
Lokasi	GC (T/G/J)	BC (T/G/J)	STANDAR UN (T/G/J)	CC (T/J)	CK (T/J)
Terminal Non Petikemas	40	-	50	120	110

Sumber: <https://www.pelindo.co.id/id/port-terminal/pelabuhan-banjarmasin>

Dilihat dari tabel 1.1 Standar Kinerja PT. Pelabuhan Indonesia III tentu saja untuk mencapai standar tersebut tidak mudah bagi karyawan untuk mencapainya diperlukan kinerja yang tinggi. Berdasarkan hal tersebut dan pengamatan maka peneliti tertarik melakukan penelitian

pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III Regional Kalimantan Banjarmasin.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia III Regional Kalimantan Banjarmasin?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia III Regional Kalimantan Banjarmasin?
3. Apakah kompetensi dan lingkungan kerja secara bersama terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia III Regional Kalimantan Banjarmasin?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia III Regional Kalimantan Banjarmasin.
2. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia III Regional Kalimantan Banjarmasin.
3. Untuk menguji pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja secara bersama atau secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia III Regional Kalimantan Banjarmasin.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Diharapkan secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan dan dijadikan acuan secara teoritis serta menambah pengetahuan di bidang ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan menambah wawasan dan memperluas pengetahuan dalam mendaalami masalah yang berkaitan dengan kompetensi dan terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi PT. Pelabuhan Indonesia III Regional Kalimantan Banjarmasin.

Sebagai bahan informasi dan masukan untuk perusahaan berkaitan dengan kompetensi kerja dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dengan refrensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenis.