

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu aset terpenting yang harus dimiliki oleh organisasi. Tanpa Sumber Daya Manusia, organisasi tidak akan bergerak untuk mencapai tujuannya. Karena Sumber Daya Manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, organisasi harus memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Pengelolaan SDM yang baik, dilaksanakan secara berkesinambungan melalui rangkaian aktivitas yang terintegrasi dalam kerangka arsitektur SDM, mulai dari aktivitas *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *leading* (memimpin), *staffing* (penempatan) dan *controlling* (pengontrolan). Dengan pengelolaan SDM yang baik, dapat diciptakan SDM yang profesional dalam jumlah memadai berdasarkan keahlian yang dibutuhkan sesuai tuntutan perkembangan usaha, sehingga tercapai produktivitas SDM yang optimal dalam mendukung keberhasilan implementasi strategi yang telah ditetapkan.

Di era globalisasi dan perdagangan bebas internasional menuntut seluruh Negara didunia untuk mengoptimalkan keunggulan yang dimiliki, baik keunggulan mutlak maupun keunggulan komparatif. Perdagangan bebas internasional telah membuka peluang bagi pelaku bisnis dan perdagangan antar Negara untuk dapat mengembangkan area pemasarannya. Pengembangannya

lebih mengarah pada peningkatan sarana dan prasarana yang distandarkan untuk kepentingan internasional.

Kaitannya dengan perdagangan bebas internasional, pelabuhan menjadi sorotan pengembangan utama, karena sebagai pintu gerbang keluar masuknya barang atau kargo antar Negara. Industri jasa kepelabuhanan dalam hal ini meliputi pelayanan jasa dermaga untuk bertambat, pelayanan pengisian bahan bakar, pelayanan naik/turun penumpang ataupun barang, pelayanan jasa dermaga untuk pelaksanaan bongkar muat dan peti kemas, pelayanan jasa gudang dan tempat penimbunan barang, alat bongkar dan peralatan pelabuhan, pelayanan jasa peti kemas, pelayanan pusat distribusi dan konsolidasi barang dan pelayanan jasa penundaan kapal.

Salah satu perusahaan terbesar yang ada di Indonesia dalam industri kepelabuhanan adalah PT. Pelabuhan Indonesia. PT. Pelabuhan Indonesia terdiri dari empat pelabuhan utama. PT. Pelabuhan Indonesia I, II, III, dan IV. PT pelabuhan Indonesia I berpusat di Belawan, sedangkan PT. Pelabuhan Indonesia II berpusat di Tanjung Priok, PT. Pelabuhan Indonesia III berpusat di Tanjung Perak dan juga PT. Pelabuhan Indonesia IV berpusat di Makassar.

PT. Pelabuhan Indonesia II dalam hal ini pelabuhan Tanjung Priok merupakan pelabuhan internasional terbesar dan tersibuk di Indonesia, yang menjadi tulang punggung pembangunan nasional. Pelabuhan Tanjung Priok senantiasa terus menerus dipelihara dan dikembangkan agar dapat meningkatkan daya saing industri dalam perdagangan internasional dan iklim investasi. Disamping sebagai pelabuhan terbesar di Indonesia yang memiliki fasilitas

terlengkap dan termmodern berbasiskan teknologi informasi, pelabuhan Tanjung Priok tetap menjadi pilihan *Port of choice* yakni pelabuhan utama bagi pengguna jasa di Indonesia dan dari seluruh dunia.

PT. Pelabuhan Indonesia II mempunyai satu kantor pusat dan dua belas cabang pelabuhan yang terdiri dari cabang Tanjung Priok, Sunda Kelapa, Cirebon, Banten, Panjang, Palembang, Bengkulu, Jambi, Teluk bayur, Pangkal Balam, Tanjung Pandan dan Pontianak. Pelabuhan Tanjung Priok merupakan cabang kelas utama dibawah Pengelolaan PT. Pelabuhan Indonesia II yang merupakan pelabuhan terbesar di Indonesia yang memiliki fasilitas terlengkap dan modern berbasis teknologi internet.

PT. Pelabuhan Indonesia II mempekerjakan 2.469 karyawan yang tersebar dikantor pusat, dua belas cabang pelabuhan, pusat pelatihan serta *Tanjung Priok car terminal*. PT. Pelabuhan Indonesia II cabang Tanjung Priok masih menjadi unit kerja terbanyak yang menampung karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II. Sebanyak 817 orang tercatat menjadi karyawan di cabang ini. Adapun jumlah karyawan yang bekerja dikantor pusat tercatat 489 orang. Jadi dapat diketahui bahawa PT. Pelabuhan Indonesia II pusat dan cabang Tanjung Priok tercatat 1306 karyawan.

Pelabuhan Tanjung Priok melakukan aktivitas yang rata-rata setiap hari mampu melayani 60-70 unit kapal per hari, dan telah memposisikan dirinya menjadi pelabuhan Tanjung Priok sebagai *Hub Port*. Dimana pola perdagangan pelabuhan Tanjung Priok secara umum mulai memberikan gambaran perubahan-perubahan secara bertahap dari pelabuhan ekspor-impor menjadi pelabuhan

transshipment. Potensi barang-barang *transshipment* semakin meningkat sejalan dengan hadirnya suatu pola perdagangan dengan menggunakan petikemas melalui daerah seperti Panjang, Pontianak dan Palembang baik untuk tujuan ekspor maupun untuk tujuan pelabuhan dalam Negeri. Artinya pelabuhan Tanjung Priok telah membuktikan perannya sebagai pintu gerbang perekonomian nasional dimana sekitar 65% lalu lintas barang adalah barang ekspor dan impor dan 35% adalah barang antar pulau.

Untuk memenuhi pelayanan jasa kepelabuhanan yang efektif dan efisien maka dibutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja yang optimal. Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Perusahaan menginginkan karyawan selalu bekerja dalam kinerja terbaiknya. Karena dengan kinerja yang baik, karyawan memberikan sumbangsih terhadap perusahaan dalam mencapai tujuannya dan juga kinerja perusahaan, dilihat dari kinerja karyawan yang dimiliki. Jadi, jika kinerja karyawan baik, maka kinerja perusahaan pun baik dan begitu juga sebaliknya.

Namun dalam kenyataannya tidak selalu karyawan mendapatkan kinerja terbaiknya. Karena ada pula masalah-masalah atau konflik-konflik yang terjadi dalam diri karyawan. Tugas MSDM adalah bagaimana menangani berbagai karyawan yang berbeda-beda dan dengan masalah yang berbeda pula. Agar karyawan dalam perusahaan dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya (Siagian, 2009). Faktor-faktor inilah yang nantinya akan menentukan tinggi-rendahnya kinerja karyawan dalam perusahaan.

Salah satu faktor yang menentukan tingginya kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat membantu dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan sebagainya.

Lingkungan kerja yang baik dalam suatu perusahaan dapat memberikan kenyamanan bagi orang yang bekerja didalamnya. Suasana yang nyaman dapat memberikan dorongan semangat kepada karyawan untuk bekerja secara optimal. Sarana dan prasarana yang ada dalam perusahaan juga mempunyai pengaruh dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Jika kondisi lingkungan kerja tidak layak, misalnya dalam keadaan kotor bau dan tidak sehat, maka karyawan dapat terkena penyakit. Karyawan pun enggan berlama-lama didalam kantor. Sehingga pekerjaan yang diselesaikan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Begitu pula jika sarana dan prasana didalam perusahaan tidak lengkap, karyawan akan susah menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan peralatan khusus. Misalnya untuk karyawan lapangan yang membutuhkan alat keselamatan dalam menjalankan tugasnya. Hal itu sangat penting bagi karyawan dan juga perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan tingkat stres kerja karyawan. Stres adalah respon-respon fisiologis dari tubuh terhadap tuntutan lingkungan maupun personal dan dapat diartikan juga stres adalah reaksi pertahanan tubuh secara keseluruhan terhadap sumber-sumber stres.

Dampak yang ditimbulkan dari stres adalah penurunan kinerja karyawan, dan juga dampak lain seperti peningkatan tingkat absensi, produktifitas yang menurun, dan ketidakpuasan kerja (Nitisemito dalam Septianto, 2010). Hal ini bisa menurunkan kualitas kinerja perusahaan. Karena kinerja perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawan. Oleh karena itu diharapkan perusahaan memperhatikan tingkat stres karyawan. Agar tercapainya kinerja yang efektif dan efisien dalam memenuhi tujuan perusahaan.

Pada PT. Pelabuhan Indonesia II sangat membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja yang sangat baik. Karena PT. Pelabuhan Indonesia II tidak hanya melakukan pekerjaan kantor, tetapi juga melakukan pekerjaan lapangan. Oleh karena itu, demi mencapai kinerja yang baik, MSDM PT. Pelabuhan Indonesia II harus mengurangi stres karyawan dan juga menciptakan lingkungan kerja yang baik serta kondusif dalam perusahaan.

Berdasarkan hasil pra riset yang dilakukan kepada 30 orang responden, peneliti menemukan adanya masalah antara lingkungan kerja pelabuhan dan stres kerja karyawan baik dari pekerjaan itu sendiri maupun dari dalam diri karyawan tersebut terhadap kinerja karyawan lapangan PT. Pelabuhan Indonesia II khususnya di Operasi Terminal III. Hal ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1.1 Hasil Penyebaran Kuesioner Pra Riset

No	Faktor masalah yang yang mempengaruhi kinerja karyawan	Jumlah	Persen
1	Upah	10	33,33
2	Komunikasi internal	17	56,67
3	Budaya organisasi	5	16,67
4	Disiplin kerja	3	10,00
5	Lingkungan kerja	30	100
6	Stres kerja	21	70,00
7	Kepuasan kerja	19	63,33
8	Motivasi kerja	11	36,67
9	Konflik	15	50,00
10	Gaya kepemimpinan	7	23,33
11	Lainnya.....	0	0

Sumber : Diolah oleh peneliti tahun 2012

Berdasarkan Tabel 1.1 indikator masalah yang paling sering dialami oleh karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II adalah lingkungan kerja dan stres kerja. Dari hasil penyebaran kuesioner pra riset itu didapat 30 karyawan atau 100 % yang menyatakan lingkungan kerja sebagai indikator yang paling bermasalah di perusahaan itu dan 21 karyawan atau 70,00% yang menyatakan stres kerja sebagai indikator yang bermasalah. Hal ini kemungkinan disebabkan oleh faktor cuaca yang tidak menentu di tempat kerja karyawan lapangan, kebisingan yang disebabkan alat-alat berat yang ada di lingkungan pelabuhan, kebersihan yang ada di wilayah lapangan pelabuhan dan sebagainya. Dan juga mungkin disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan yang diterima oleh karyawan lapangan, tanggung jawab yang diberikan oleh atasan, hubungan yang buruk antara rekan kerja, struktur organisasi yang terlalu panjang dan sebagainya.

Peneliti melihat ada beberapa kejanggalan yang terjadi dalam PT. Pelabuhan Indonesia II cabang Tg Priok. Diantaranya adalah adanya karyawan yang sering keluar lapangan Pelabuhan saat jam kerja, standar penilaian kinerja yang tidak mencapai maksimal, pekerjaan yang tidak bisa dikerjakan tepat waktu. Diperkuat kembali dengan penilaian kinerja yang tidak mencapai target dari perusahaan pada tahun 2011-2012. Pada Tabel 1.2 dapat dilihat penilaian kinerja perusahaan dari PT. Pelabuhan Indonesia II cabang Tg. Priok divisi Terminal Operasi III.

Tabel 1.2 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II cabang Tg. Priok Divisi Terminal Operasi III

NO	NAMA*	PENILAIAN BERDASARKAN BOBOT			NILAI	TARGET PERUSAHAAN
		RENCANA HASIL KERJA (60%)	PROSES KERJA (30%)	IDE/ INISIATIF (10%)		
1	A	41,94	20,56	7,50	70,00	78
2	B	37,41	23,65	7,35	68,41	78
3	C	39,59	22,14	6,50	68,23	78
4	D	40,79	21,50	7,38	69,67	78
5	E	41,13	21,56	7,48	70,16	78
6	F	41,15	22,45	6,18	69,78	78
7	G	41,33	21,50	7,38	70,21	78
8	H	41,52	19,50	8,18	69,20	78
9	I	41,93	19,64	8,95	70,52	78
10	J	39,60	22,88	6,41	68,89	78

Sumber: data dari PT. Pelabuhan Indonesia II (*nama karyawan tidak dapat dicantumkan) 2012

Berdasarkan Tabel 1.2, dapat dilihat bahwa ada beberapa karyawan yang penilaiannya dibawah standar yang diharapkan perusahaan. Hal ini memperlihatkan bahwa ada masalah didalam kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia II cabang Tg. Priok divisi Terminal Operasi III.

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan, lapangan kerja eksternal di sekitar pelabuhan sangat panas, dengan alat-alat berat yang ada dan membahayakan, dan iklim yang tidak menentu pada setiap harinya. Dengan lingkungan kerja yang seperti itu, karyawan harus tetap bekerja walaupun lingkungan kerja tidak nyaman. Dan juga, dengan pekerjaan yang sangat menyita pikiran dan juga beban kerja yang berlebihan, sangat memudahkan karyawan terkena stres kerja. Inilah masalah yang sering terjadi pada lingkungan kerja PT. Pelabuhan Indonesia II.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul: Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia II Di Jakarta Utara.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka secara terperinci masalah yang akan diteliti adalah lingkungan kerja yang berada di pelabuhan mempengaruhi kinerja karyawan dan kondisi stres karyawan mempengaruhi kinerja karyawan.

Maka dari masalah diatas didapat perumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran lingkungan kerja, stres kerja dan kinerja karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia II cabang Tg. Priok?

2. Apakah lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia II cabang Tg. Priok?
3. Apakah stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia II cabang Tg. Priok?
4. Apakah lingkungan kerja dan stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II cabang Tg. Priok?

1.3. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan pada PT. Pelabuhan Indonesia II adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran lingkungan kerja, stres kerja dan kinerja karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia II cabang Tg. Priok.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia II cabang Tg. Priok.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia II cabang Tg. Priok.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia II cabang Tg. Priok.

Kegunaan penelitian yang dilakukan pada PT. Pelabuhan Indonesia II adalah sebagai berikut:

1. Bagi PT. Pelabuhan Indonesia II

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi PT. Pelabuhan Indonesia II dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia II

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan lingkungan kerja terhadap stres kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan.