# BAB I

# PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang Masalah

Era Globalisasi dan Otonomi Daerah mengharuskan perusahaan-perusahaan mengembangkan potensi-potensi keunggulannya dalam persaingan *(competitive advantage)* yang sangat ditentukan oleh kompetensi sumber daya manusia sebagai *power drive* bidang-bidang fungsional perusahaan.

Perkembangan dunia usaha yang begitu kompleks, menuntut setiap perusahaan untuk tanggap setiap pergeseran, serta perubahan yang terjadi pada lingkungan dunia usaha penuh dengan ketidakpastian dan ketidakmampuan. Ketidakpastian dan ketidakmampuan mengikuti perubahan akan menjadi awal dan kemunduran dan kelumpuhan bagi perusahaan oleh karena itu dalam rangka mempertahankan eksistensi dan kontinuitas usahanya, maka perusahaan dituntut kesiapannya dalam membuat konsep dan menyusun strategi kebijakan yang beriorientasi pada perubahan.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga dan harus dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah peningkatan motivasi para karyawannya. Jika dalam bekerja mereka tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya. Motivasi adalah kondisi yang berpengaruh pada perilaku seseorang yang berhubungan dengan lingkungan. Tinggi rendahnya motivasi seseorang dalam kehidupan adalah hal yang wajar, tetapi yang lebih penting adalah bagaimana untuk tetap dalam kondisi termotivasi, begitu juga dalam bekerja. Tekanan pekerjaan, pikiran negatif, demotivasi antara sesama pegawai, dan banyak hal lain yang dapat menurunkan tingkat motivasi karyawan. Permasalahan akan terus muncul sebagai tantangan bagi perusahaan dalam memotivasi para karyawan. Pekerjaan yang membosankan akan menurunkan tingkat motivasi karyawan. Sedangkan pekerjaan yang terkesan terlalu sulit akan menghilangkan motivasi karyawan tersebut. Tingkat tantangan yang optimal sesuai dengan keahlian yang dimiliki akan menciptakan suatu kondisi ideal dalam bekerja. Dimana waktu tidak terasa lama karena karyawan menjadi termotivasi dan berkonsentrasi penuh pada pekerjaannya. Dalam kondisi ini, kinerja yang dihasilkan akan menjadi sangat produktif.

Sumber Daya Manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Hartatik (2014) menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan sering dilakukan oleh para rekrutmen atau tenaga kerja baru maupun yang sudah lama sebagai upaya peningkatan kinerja karyawan. Untuk mencapai kinerja yang memuaskan diperlukan

kemampuan profesional untuk mencapainya harus melalui beberapa tahapan atau kondisi.

Peningkatan kemampuan kinerja, produktivitas dan keefektifan organisasi merupakan usaha yang sulit, memerlukan kerjasama antara manajemen, karyawan dan perusahaan. Menurut Veithzal (2005) Salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja perusahan menurut Gilley, Boughton and maycunich (1999) adalah dengan menghubungan kompensasi dan penghargaan dengan pertumbuhan dan perkembangan karyawan. Jika semua hasil diperkuat dan dihargai, mereka akan ikhlas melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya secara berulang. Pendekatan ini meningkatkan kinerja, keterlibatan dan perkembangan karyawan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Menurut Marwansyah (2010), manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

PT. Hartini merupakan perusahaan swasta yang melaksanakan penggunaan jasa trasnportasi melalui laut dalam hal ini yaitu kapal yang mengangkut barang-barang di daerah-daerah kepulauan indonesia sendiri.

Pelayaran Rakyat atau disebut juga sebagai Pelra adalah usaha rakyat yang bersifat tradisional dan mempunyai karakteristik tersendiri untuk melaksanakan angkutan di perairan dengan menggunakan kapal layar termasuk Pinisi, kapal layar bermotor, dan/atau kapal motor sederhana berbendera Indonesia dengan ukuran tertentu. Pelayaran rakyat mengandung nilai-nilai budaya bangsa yang tidak hanya terdapat pada cara pengelolaan usaha serta pengelolanya misalnya mengenai hubungan kerja antara pemilik kapal dengan awak kapal, tetapi juga pada jenis dan bentuk kapal yang digunakan.

Peran pelayaran rakyat semakin surut dan memprihatinkan sejalan dengan perkembangan tehnologi kapal yang mengarah kepada kapal yang lebih cepat dan lebih besar yang pada gilirannya lebih ekonomis. Pelayaran rakyat hanya sesuai untuk angkutan yang kecil, menghubungkan pulau-pulau yang jumlah penduduknya masih rendah, ataupun pada angkutan pedalaman guna memenuhi kebutuhan masyarakat didaerah aliran sungai-sungai khususnya di Kalimantan, Sulawesi, Sumatera dan Papua. Permasalahan yang ditemukan adalah bongkar muat yang dilakukan secara manual oleh buruh/abk.

PT. Hartini merupakan perusahaan yang proses kegiatan bongkar dan muat pada kapal layar masih dilakukan secara manual oleh sejumlah buruh/anak buah kapal dengan membawa satu persatu muatan barang dari dan ke dalam truk pengangkut, juga ada crane yang membantu sebagai alat pengangkut.

Perusahaan yang sukses harus memiliki kemampuan dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas, apabila produktivitasnya tinggi, dan untuk mencapai produktivitas yang tinggi sumber daya manusia harus mampu bekerja atau mampu melakukan kegiatan yang mempunyai nilai ekonomis. Menaikan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas dengan menghasilkan lebih banyak keluaran atau *output* yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu.

Dan dalam pencapaian produktivitas yang tinggi perlulah usaha-usaha dan perlu memperhatikan berapa hal-hal sehingga mendapatkan hasil yang optimal.

Perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang dapat memberikan prestasi kerjanya dalam bentuk produktivitas kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Produktivitas secara teori mengandung arti pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan, sedangkan produktivitas dalam definisi kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang dipergunakan

persatuan waktu. Seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu singkat atau tepat. Dengan meningkatkan produktivitas diharapkan akan tercapai tujuan dari perusahaan serta dapat meningkatkan barang atau jasa yang dihasilkan.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penelitian ini mengambil judul **"Peningkatan Kinerja Karyawan Dan Kegiatan Bongkar Muat Terhadap Produktivitas Perusahaan Pelayaran Rakyat (Pelra) di PT. Hartini".**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah secara parsial terdapat pengaruh Kinerja Karyawan ($X_1$) terhadap Produktivitas Perusahaan Pelayaran Rakyat (Pelra) pada PT. Hartini?
2. Apakah secara parsial terdapat pengaruh Kegiatan Bongkar Muat ($X_2$) terhadap Produktivitas Perusahaan Pelayaran Rakyat (Pelra) pada PT. Hartini?
3. Apakah secara simultan terdapat pengaruh antara Kinerja Karyawan Dan Kegiatan Bongkar Muat terhadap Produktivitas Perusahaan Pelayaran Rakyat (Pelra) pada PT. Hartini?

## 1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna dan mendalam maka penulis hanya melakukan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu, penulis membatasi diri hanya berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan dan kegiatan bongkar muat terhadap produktivitas perusahaan pelayaran rakyat (Pelra) pada PT. Hartini.

## 1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

### 1.4.1 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dari rumusan permasalahan yang telah dirumuskan adalah:

1. Untuk mengetahui secara parsial Peningkatan Kinerja Karyawan Dan Kegiatan Bongkar Muat Terhadap Produktivitas Perusahaan Pelayaran Rakyat (Pelra) pada PT. Hartini.
2. Untuk mengetahui secara simultan Peningkatan Kinerja Karyawan Dan Kegiatan Bongkar Muat Terhadap Produktivitas Perusahaan Pelayaran Rakyat (Pelra) pada PT. Hartini.
3. Untuk mengetahui variabel yang berpengaruh dominan antara kinerja karyawan dan kegiatan bongkar muat terhadap Produktivitas perusahaan pelayaran rakyat (Pelra) pada PT. Hartini

### 1.4.2 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian yang akan dilakukan, diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang bersangkutan yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

   Dengan adanya penelitian ini maka penulis dapat menganalisa dan mendapatkan pengetahuan yang lebih banyak mengenai Peningkatan Kinerja Karyawan Dan Kegiatan Bongkar Muat Terhadap Produktivitas Perusahaan Pelayaran Rakyat (Pelra) pada PT. Hartini.
2. Bagi Perusahaan

   Semoga penelitian ini dapat menjadi referensi sekaligus informasi yang berkaitan dengan Peningkatan Kinerja Karyawan Dan Kegiatan Bongkar Muat Terhadap Produktivitas Perusahaan Pelayaran Rakyat (Pelra) pada PT. Hartini, dan diharapkan dapat menjadi saran yang bermanfaat dalam kelangsungan bisnis di masa yang akan datang.

3. Bagi Pembaca

Di harapkan penelitian ini dapat bermanfaat dan menjadi referensi bagi pembaca terutama dalam hal yang bersangkutan dengan Peningkatan Kinerja Karyawan Dan Kegiatan Bongkar Muat Terhadap Produktivitas Perusahaan Pelayaran Rakyat (Pelra) pada PT. Hartini.

## 1.5 Sistematika Penulisan

Hasil penelitian ini dilaporkan dalam bentuk skripsi dengan sistematika penulisan sebagai berikut;

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah yang berkaitan dengan masalah yang diteliti, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, metodologi penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas teori-teori yang digunakan sebagai tinjauan/landasan dalam menganalisis masalah pokok yang telah dikemukakan, kerangka pikir dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN,

Bab ini menjelaskan tentang metode penelitian dan rancangan penelitian data dengan menggunakan alat - alat analisis yang ada

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN,

Berisi gambaran umum perusahaan yang diteliti seperti sejarah singkat perusahaan, visi dan misi dan struktur perusahaan dan hasil penelitian seperti karakteristik responden, peningkatan kinerja karyawan dan kegiatan bongkar muat terhadap produktivitas perusahaan pelayaran rakyat (Pelra) di PT. Hartini.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN,

Berisi kesimpulan dan saran yang dianggap perlu dari hasil penelitian.