

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pelabuhan merupakan salah satu fasilitas perdagangan yang sangat penting bagi kemajuan perekonomian suatu negara. Peran pelabuhan dalam perekonomian Indonesia yaitu sebagai rantai perdagangan antar pulau maupun internasional. Selain itu, pelabuhan menjadi tempat kapal bersandar untuk melakukan kegiatan bongkar muat barang. Suatu negara membutuhkan pelabuhan yang bagus dan berkualitas untuk memajukan negaranya, sehingga dalam pengelolaannya harus sesuai dengan peraturan yang ada dan dapat memberikan pelayanan yang baik kepada pelanggan.

Di Indonesia terdapat beberapa pelabuhan petikemas, salah satunya Kerjasama Operasi Terminal Petikemas Koja. KSO Terminal Petikemas Koja merupakan salah satu anak perusahaan dari PT. Pelabuhan Indonesia II yang melayani jasa bongkar dan muat petikemas dan terletak di Pelabuhan Tanjung Priok, Jakarta. Terminal Petikemas Koja berdiri sejak tahun 1997 dengan aktivitas ekspor dan impor yang mengalami peningkatan di Pelabuhan Tanjung Priok. Dengan meningkatnya konsumen terhadap ekspor dan impor petikemas, maka perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang bisa mengoptimalkan pekerjaan agar efektif dan efisien. Oleh karena itu perusahaan perlu mengembangkan dan mengelola kualitas sumber daya manusia agar tercipta manusia yang unggul dan berkualitas.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang penting didalam perusahaan, karena manusia yang bisa mengendalikan elemen sumber daya yang lain yang ada di perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu memperhatikan dan mengembangkan kualitas sumber daya manusia agar tercipta sumber daya manusia yang baik. Keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada tenaga kerja yang dipekerjakan dan akan berpengaruh pula pada keberhasilan

tujuan perusahaan. Sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan kinerja yang efektif sehingga bisa mencapai tujuan perusahaan.

Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang pernah terlibat dalam kegiatan organisasi atau perusahaan, sehingga dapat memberikan kontribusi pada pencapaian target yang telah ditetapkan perusahaan. Target yang dicapai karyawan merupakan prestasi kerja yang dapat diukur secara kualitas dan kuantitas yang dicapai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Prestasi kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga perusahaan melakukan berbagai usaha untuk meningkatkannya. Setiap organisasi atau perusahaan dalam melaksanakan program selalu diarahkan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu caranya adalah dengan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja yang dicapai pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi.

Beberapa permasalahan yang dihadapi KSO TPK Koja dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia untuk pencapaian target dan hasil kerja karyawan. Salah satunya perusahaan melakukan strategi perpindahan karyawan atau perubahan tempat ke divisi lain. Dengan strategi perpindahan karyawan akan mendapatkan pengalaman dan ketrampilan baru dengan tanggung jawab baru. Hal ini tentunya karyawan yang dipindahkan belum memiliki keterampilan dalam divisi yang baru, hal tersebut dapat mengalami penurunan prestasi kerja bagi karyawan yang belum memiliki pengalaman dan keterampilan dalam divisi baru tersebut. Oleh karena itu TPK Koja melakukan pelatihan karyawan terhadap karyawan yang baru pindah divisi agar mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan pengalaman serta ketrampilan baru. Dalam pelatihan kerja diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian pengetahuan dan perilaku yang terkait dengan pekerjaan. Pelatihan merupakan salah satu alat untuk menyesuaikan antara tugas dan pekerjaan dengan kemampuan, keterampilan dan keahlian dari setiap karyawan. Selain itu pelatihan merupakan usaha untuk meningkatkan prestasi

kerja karyawan. Melalui pelatihan kerja, perusahaan KSO TPK Koja akan mendapatkan masukan penting dalam menghadapi tantangan, karena melalui pelatihan para karyawan akan memiliki kemampuan dan ketrampilan yang unggul untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya. Apabila pelatihan tidak diberikan oleh perusahaan dapat berakibat menurunnya kualitas dan kuantitas SDM yang dapat membebankan karyawan sehingga dapat menurunkan prestasi kerja dalam bekerja. Oleh karena itu pelatihan harus diberikan secara tepat terhadap karyawan agar dapat mencapai hasil sesuai dengan keinginan perusahaan. Pentingnya program pelatihan karyawan yang menjadi sebuah kebutuhan bagi perusahaan yang ingin meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja di perusahaan. Dengan melakukan pelatihan karyawan yang benar, maka KSO TPK Koja akan mendapatkan pekerja dengan prestasi kerja yang baik dan berkualitas sehingga dapat mencapai hasil yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Permasalahan lain yang terjadi di KSO TPK Koja yaitu masih terdapat pegawai yang malas-malasan dalam bekerja dan lebih banyak bersantai, selain itu jika terdapat masalah dalam pekerja pegawai tidak inisiatif untuk memperbaikinya dan kurangnya tanggungjawab dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya. Hal tersebut karena masih rendahnya motivasi yang dimiliki oleh pegawai. Dengan rendahnya motivasi kerja terhadap karyawan dapat menurunkan prestasi kerja bagi karyawan tersebut. Salah satu faktor yang menghambat prestasi kerja karyawan didalam perusahaan adalah masih rendahnya motivasi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja. Perusahaan sangat membutuhkan motivasi karyawan guna untuk meningkatkan semangat kerja sehingga pegawainya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki pegawai yang berprestasi dapat meningkatkan kinerjanya. Tanpa motivasi seorang karyawan tidak akan merasa semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya dan juga mudah putus asa jika mengalami kegagalan. Karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara optimal, karena ditentukan oleh motivasi atau dorongan untuk bekerja dengan tekun dan mendukung prestasi kerja karyawan. Seseorang yang bekerja dengan baik apabila ia mendapatkan motivasi kerja yang baik. Motivasi tidak hanya bersumber dari dalam diri orang itu saja, melainkan memerlukan dorongan dan dukungan dari

atasan dan lingkungan kerja di perusahaan tempat ia bekerja. Dengan motivasi kerja menyebabkan pelaksanaan kerja dan pencapaian prestasi kerja lebih baik.

Pemberian *reward* atau penghargaan bagi karyawan KSO TPK Koja dinilai masih rendah karena dilihat dari menurunnya semangat kerja karyawan, rendahnya tingkat disiplin, tanggung jawab terhadap tugas yang tidak dapat diselesaikan tepat waktu, merasa tidak dihargai atas prestasi kerja. Permasalahan ini jika tidak diatasi oleh perusahaan dapat menurunkan prestasi kerja bagi karyawan. Dalam hal ini perusahaan harus mencari solusi yaitu dengan cara meningkatkan pemberian *reward* kepada karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik, hal tersebut dapat memotivasi semangat karyawan untuk berlomba-lomba melakukan pekerjaan dengan maksimal. Pemberian *reward* berpengaruh positif terhadap prestasi kerja, pemberian *reward* ini akan memotivasi karyawan dalam bekerja dengan baik. Suatu *reward* yang dirancang oleh perusahaan harus mampu memicu motivasi dan semangat kerja karyawan agar prestasi kerja karyawan meningkat. Perusahaan tidak bisa memberikan *reward* berdasarkan suka atau tidak suka. *Reward* yang dibentuk harus memiliki nilai dimata anggota perusahaan. Perusahaan perlu memberikan perhatian khusus terhadap prestasi yang diperoleh oleh karyawan dengan cara memberikan *reward*, sehingga perusahaan akan mudah dalam memenuhi tujuan yang sudah direncanakan. Dengan adanya pemberian *reward* dapat menjadi efektif dalam proses berlangsungnya kegiatan di perusahaan serta dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Para pegawai yang kurang disiplin dan masih ada pegawai yang terlambat serta melalaikan pekerjaannya. Permasalahan tersebut berdampak pada penurunan prestasi kerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan KSO TPK Koja kurang tegas dan maksimal dalam pemberian *punishment* terhadap karyawan yang malas dan lalai dalam bekerja. Dengan menerapkan *punishment* kepada karyawan yang melanggar peraturan perusahaan, tentu akan memberikan dorongan karyawan untuk berkontribusi dengan maksimal untuk keberhasilan mencapai tujuan perusahaan. *Punishment* yang diterapkan oleh perusahaan sebaiknya tidak terlalu ringan maupun terlalu berat, karena *punishment* bersifat mendidik untuk memelihara kedisiplinan dalam dalam perusahaan supaya karyawan tidak

menyepelkan pekerjaan dan peraturan yang sudah diberikan oleh perusahaan. *Punishment* akan berpengaruh positif jika diberikan secara bijaksana dan tepat sasaran, maka *punishment* akan meningkatkan prestasi kerja karyawan

Pelanggaran-pelanggaran karyawan yang tidak berkomitmen sering terjadi di KSO TPK Koja, seperti sejumlah pegawai sedang berada diluar kantor saat jam kerja. Terdapat karyawan sedang pergi untuk makan siang serta ke tempat kopi saat jam istirahat, namun sering terjadi mereka justru tidak kembali ke kantor dengan tepat waktu. Hal tersebut kurangnya komitmen kerja terhadap tanggungjawab di perusahaan. Perilaku karyawan seperti itu dapat menurunkan prestasi kerja karyawan tersebut. Oleh karena itu perusahaan perlu meningkatkan kebijakan komitmen kerja karyawan untuk mencapai tujuan keberhasilan perusahaan. Dalam pencapaian tujuan tersebut, perusahaan harus mempunyai karyawan yang produktif dan dapat bekerja secara konsisten terhadap suatu perusahaan tersebut. Tingkat konsisten atau komitmen karyawan dalam bekerja menjadi hal yang sangat penting dan diperlukan oleh semua organisasi didunia. Tingginya komitmen karyawan yang kuat akan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Komitmen merupakan salah satu hal penting yang harus diperhatikan dalam menjalankan pekerjaannya karena dapat mempengaruhi prestasi kerja. Oleh karena itu kebijakan pengelola sumber daya manusia merupakan hal yang penting terutama berkaitan dengan upaya peningkatan komitmen kerja karyawan pada organisasi agar mereka dapat bekerja dengan baik serta dalam mencapai tujuan itu memerlukan komitmen setiap karyawan untuk memajukan perusahaan.

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui dan meningkatkan variabel yang berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di perusahaan KSO TPK Koja. Untuk dapat menangani permasalahan-permasalahan yang terjadi didalam lingkup karyawan dan lingkungan kerja supaya mampu menunjang kegiatan perusahaan untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Maka penulis membuat judul “Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, *Reward*, *Punishment* dan Komitmen Kerja Karyawan KSO Terminal Petikemas Koja”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, penelitian yang telah dijelaskan di atas maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan KSO TPK Koja?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan KSO TPK Koja?
3. Apakah *reward* berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan KSO TPK Koja?
4. Apakah *punishment* berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan KSO TPK Koja?
5. Apakah komitmen kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan KSO TPK Koja?
6. Apakah pelatihan kerja, motivasi kerja, *reward*, *punishment* dan komitmen kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan KSO TPK Koja?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan KSO TPK Koja
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan KSO TPK Koja
3. Untuk mengetahui pengaruh *reward* terhadap prestasi kerja karyawan KSO TPK Koja
4. Untuk mengetahui pengaruh *punishment* terhadap prestasi kerja karyawan KSO TPK Koja
5. Untuk mengetahui pengaruh komitmen kerja terhadap prestasi kerja karyawan KSO TPK Koja

6. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja, *reward*, *punishment* dan komitmen kerja terhadap prestasi kerja karyawan KSO TPK Koja

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan, baik secara teoritis maupun praktis, diantaranya:

1. Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai prestasi kerja bagi karyawan KSO TPK Koja.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan masukan yang berguna bagi KSO TPK Koja dalam mengelola manajemen sumber daya manusia serta tanggung jawabnya untuk memajukan perusahaan dengan mengetahui variabel yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan KSO TPK Koja yaitu pelatihan karyawan, motivasi karyawan, *reward*, *punishment* serta komitmen kerja karyawan.

3. Bagi Peneliti

Sebagai sarana untuk dapat menerapkan ilmu yang diperoleh diperguruan tinggi khususnya berkaitan dengan pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja, *reward*, *punishment* dan komitmen kerja serta menjadi salah satu syarat untuk memperoleh gelar strata 1 (S-1) Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta.