

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan unsur yang paling penting dalam suatu perusahaan karena bagaimanapun dalam suatu perusahaan dibutuhkan tenaga kerja yang mampu menghasilkan produktivitas yang baik dan berkualitas. Menurut Jumantoro Reigion, Farida Umi (2019) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan sumber daya manusia, mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan itu, dan mengoptimasikan pendayagunaan sumber daya alam maupun yang bersangkutan lainnya yang penting tersebut dengan cara memberikan insentif dan penugasan yang tepat, agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi untuk dapat dimanfaatkan secara baik dimana sumber daya manusia itu berada. Sedangkan menurut Sunarsih (2018) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja atau karyawan yang bekerja dalam perusahaan terkait dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Adapun juga pendapat menurut Istikhomah (1) Gede Sri Darma (2) (2019) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia melibatkan seluruh keputusan dan praktik manajemen yang secara langsung mempengaruhi sumber daya manusia orang-orang yang bekerja untuk organisasi tertentu. Karena, bagaimanapun manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bentuk

pendayagunaan pengembangan terkait penilaian, pemberian balas jasa dari suatu perusahaan terhadap karyawan baik pengelolaan individu anggota dari organisasi maupun anggota kelompok pekerja.

Dalam suatu perusahaan yang baik tentulah di dalamnya terdapat karyawan yang bekerja untuk perusahaan tersebut dengan menunjukkan hasil pekerjaannya yang dinamakan dengan produktivitas karyawan. Terdapat penjelasan produktivitas kerja menurut Hendri (2016) yaitu produktivitas adalah hubungan antara keluaran (hasil organisasi) dengan masukan yang diperlukan dan mempertimbangkan sumber daya yang ada tanpa memaksakan untuk mencari sumber daya lain, yang dapat diperbaiki dengan cara memperbaiki rasio produktivitas dengan menghasilkan lebih banyak keluaran atau *output* yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu. Menurut Syahril (2019) produktivitas mengandung dua konsep utama, yaitu efisiensi dan efektivitas. Efisiensi mengukur tingkat sumber daya yang ada, sedangkan efektivitas yaitu mengukur hasil mutu pelayanan yang dicapai. Sehingga dalam menghasilkan produktivitas kerja karyawan sendiri terdapat hal-hal yang memiliki efisiensi dan dua efektivitas baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan itu sendiri. Menurut Wibowo (2018) menjelaskan bahwa produktivitas merupakan sikap mental yang selalu ada niat berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Sehingga dapat diambil kesimpulan dari pada ketiga penjelasan di atas bahwa suatu produktivitas merupakan hasil dari keluaran yang ditimbulkan oleh masukan dari pada sumber daya manusia itu sendiri. Produktivitas merupakan tekad dan niat dalam

memperbaiki tindakan dalam menghasilkan suatu keluaran agar lebih baik dari pada hari ini dan lebih memberikan hasil yang maksimal.

Dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan untuk menghasilkan *output* yang optimal pada suatu perusahaan harus adanya pengalaman kerja karyawan, karena pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas suatu perusahaan seperti yang dikatakan Sutrisno (2018:99) produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Menurut Sedarmayanti (2017:341) secara umum produktivitas dikatakan: perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan daya/faktor produksi yang dipergunakan. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada, suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan esok lebih baik dari hari ini (Wahyuningsih 2019:8)

Suatu perusahaan atau organisasi agar mencapai tujuan yang diinginkan harus memiliki karyawan yang berkomitmen terhadap organisasinya, alasannya apabila karyawan tersebut berkomitmen untuk perusahaan maka akan bekerja lebih baik dan bertanggung jawab sehingga berusaha agar tujuan organisasi tercapai. Keseimbangan antara kebutuhan pribadi dan kebutuhan perusahaan diperlukan adanya komitmen organisasi yang ada dalam diri karyawan misalnya, tingkat kehadiran karyawan atau absensi. Seorang karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaan akan terus berfikir positif kepada perusahaannya. Menurut Robbins (2018:62) mendefinisikan komitmen organisasi

adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Kemudian Menurut Sutrisno, Haryono & Warso (2018) menyatakan bahwa komitmen organizational terbentuk karena adanya kepercayaan, kemauan dan keinginan untuk mencapai suatu tujuan agar dapat mempertahankan eksistensinya sebagai bagian dari organisasi dalam kondisi baik ataupun buruk.

Pada dasarnya ada faktor-faktor yang mempengaruhi baik tidaknya produktivitas kerja seorang pegawai. Salah satu faktor yakni stres kerja. Stres kerja didefinisikan sebagai kegelisahan yang timbul akibat dari pekerjaan yang berdampak pada tingkah laku karyawan. Hal tersebut disebabkan oleh adanya tekanan atau penyesuaian diri yang kurang harmonis dengan lingkungan pekerjaan, sehingga menimbulkan ciri-ciri kepribadian pekerja yang tidak sesuai dengan tuntutan yang ada (Tafta, 2019). Stres kerja sangat tergantung pada kepribadian seseorang dimana pekerja merasa terbebani atau melebihi daya penyesuaian yang dimiliki individu (Sharfras Navas and Vijayakumar, 2018). Karyawan yang mengalami stres tertentu akan mempengaruhi pekerjaannya pada perusahaan dimana hal tersebut dapat mengakibatkan tingkat produktivitas kerja (Tanjung, 2018). Menurut Nusran (2019:72) definisi stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol.

Indonesia memiliki sejarah panjang sebagai negara maritim. Di masa lalu, kerjaan-kerjaan maritim nusantara seperti Sriwijaya, Majapahit, kerjaan di Maluku pernah memegang kunci jalur perdagangan dunia lewat rempah-rempah. Perdagangan-perdagangan dari Gujarat dan Cina mengambil rempah-rempah dari Kepulauan Maluku lalu mengirimkannya melalui kapal-kapal dagang menuju Cina, Semenanjung Arab, Erop, hingga ke Madagaskar. Pelabuhan-pelabuhan kecil di Indonesia menjadi tempat persinggahan dan pusat perdagangan yang mempertemukan para pedagang dari berbagai bangsa, sehingga menjadi bandar niaga yang besar. Hal ini melatari lahirnya Pelabuhan Indonesia di era kemerdekaan.

Berdasarkan Surat Menteri Badan Usaha Milik Negara Republik Indonesia nomor : S-756/MBU/10/2021 tanggal 1 Oktober 2021 perihal Persetujuan Perubahan nama, Perubahan Anggaran dasar dan Logo Perusahaan. Sehingga Pelindo II berganti nama menjadi PT Pelabuhan Indonesia (Persero) atau Pelindo.

PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Tanjungpinang mengelola tiga Pelabuhan, yakni Pelabuhan Sri Bintang Pura, Pelabuhan Sri Payung (UBM), dan juga Pelabuhan Penumpang dan Peti Kemas Sei Kolak Kijang. Pelabuhan Sri Bintang Pura merupakan salah satu objek vital di Kota Tanjungpinang yang menjadi pintu gerbang utama bagi masuknya wisatawan lokal dan mancanegara untuk menuju ke kota Tanjung Pinang dan Bintan. Pelabuhan ini menghubungkan kota Tanjung Pinang dengan pelabuhan-pelabuhan di sebelah utara (pelabuhan Lobam dan pelabuhan Bulang Linggi), dengan kepulauan di sebelah barat, seperti pelabuhan Tanjung Balai (pulau Karimun), pelabuhan Telaga Punggur di pulau

Batam, Kepulauan di sebelah selatan seperti pulau Lingga dan Singkep, Natuna dan seluruh Pelabuhan di Kepulauan Riau pada umumnya. Untuk pelayaran ke luar negeri, pelabuhan Sri Bintan Pura juga mempunyai jalur perhubungan ke Singapura (*Harbourfront* dan Tanah Merah) serta Malaysia (Stulang Laut). Beberapa jenis kapal yang mempunyai jalur pelayaran dari dan ke pelabuhan Sri Bintan Pura antara lain adalah jenis kapal ferry cepat (*speedboat*), kapal perintis, dan lain-lain.

PT Pelindo Cabang Tanjungpinang merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa khususnya jasa pelabuhan di Indonesia. Perusahaan ini merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Perusahaan ini merupakan salah satu yang dikelola oleh Negara atau Daerah, dengan tujuan didirikannya adalah mencari keuntungan dan memberikan pelayanan kepada umum dimana keseluruhan sahamnya dimiliki oleh pemerintah.

Hasil wawancara yang dilakukan dengan HRD PT Pelindo Cabang Tanjungpinang didapatkan adanya penurunan produktivitas kerja. Beberapa faktor yang menyebabkan penurunan produktivitas kerja diantaranya pengalaman kerja, komitmen organisasi dan stres kerja. Menurut Marwansyah dalam Wariati (2015) pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari perkerjaan sebelumnya. Dengan pengalaman kerja yang semakin baik maka karyawan akan diharapkan dapat memberikan kinerja yang semakin baik dan menjadi contoh bagi karyawan yang baru bergabung kedalam perusahaan.

Berdasarkan wawancara dengan Manajer HRD didapati masih banyak pegawai PT Pelindo yang kurang berpengalaman dalam berkerja dibidang masing-masing. Kurangnya pengalaman kerja ini tentu mempengaruhi hasil kerja pegawai. Terdapat perbedaan antara pegawai yang sudah lama berkerja dengan pegawai yang baru berkerja. Pegawai yang sudah lama berkerja memiliki pengetahuan dan keterampilan yang lebih baik dibandingkan dengan pegawai yang baru berkerja yang masih kurang kemampuannya. Pegawai baru mayoritas di rekrut fresh graduate atau baru lulus dari perguruan tinggi sehingga belum memiliki pengalaman berkerja yang lebih baik. Sementara itu *training* (pelatihan) masih di nilai kurang bagi karyawan.

Tabel 1.1

Data Lama Masa Kerja Pegawai PT Pelindo Cabang Tanjungpinang

NO	NAMA JABATAN	KELAS JABATAN	TMT JABATAN	LAMA BEKERJA
1	Menejer Umum	8	01-Sep-1998	24 tahun 2 bulan
2	Asisten Menejer Fasilitas	10	01-Jan-2001	21 tahun 11 bulan
3	Spv Persediaan dan Kassa Sr	10	01-Jan-2001	21 tahun 11 bulan
4	Asist Plk Umum Jr Tk.I	19	01-Mar-2017	5 tahun 9 bulan
5	Asist Plk Umum Jr Tk.I	19	01-Mar-2017	5 tahun 9 bulan
6	Asist Plk Umum Jr Tk I	19	01-Mar-2017	5 tahun 9 bulan
7	Asist Plk Pelayanan T. Penumpang Jr	19	01-Mar-2017	5 tahun 9 bulan

Sumber : PT Pelindo Cabang Tanjungpinang

Kemudian faktor kedua hasil identifikasi awal adalah komitmen organisasi. Menurut Robbins (2018:62) mendefinisikan komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi memiliki arti penerimaan yang kuat dalam diri individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi. Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah komitmen organisasi.

Berdasarkan wawancara dengan Manajer HRD, didapati rendahnya komitmen organisasi di PT Pelindo Cabang Tanjungpinang. Karena masih terdapat kurangnya kesadaran komitmen dalam diri pegawai terhadap organisasi dan juga rendahnya komitmen yang mencerminkan kurangnya tanggung jawab karyawan dalam menjalankan tugasnya, dan ketika komitmen yang ada merasa tidak terikat atau tidak memiliki rasa dalam organisasi. Hal ini dikarenakan sebagian besar pegawai PT Pelindo Cabang Tanjungpinang ditempatkan dibidang yang tidak sesuai kemampuan yang dimilikinya. Salah satunya seperti adanya pegawai yang ketika diberikan tugas belum menunjukkan kerja yang baik untuk perusahaannya dan masih banyak pegawai PT Pelindo Cabang Tanjungpinang yang masih tidak hadir untuk berkerja atau belum melakukan tugas dengan maksimal. Berdasarkan observasi pada saat pegawai PT Pelindo Cabang Tanjungpinang diberikan tugas oleh Manajer HRD, tetapi pegawai PT Pelindo Cabang Tanjungpinang tersebut melakukan tugasnya dengan kurang disiplin. Dari pemaparan diatas maka peneliti berasumsi pegawai PT Pelindo Cabang Tanjungpinang kurang memiliki komitmen organisasi pada perusahaannya

sehingga produktivitas mereka menurun.

Tabel 1.2
Salah Satu Daftar Hadir Pegawai Pelindo Cabang
Tanjungpinang Tahun 2022

No	Date	Schedule In	Schedule Out	Actual In	Actual Out	Remarks
1	01-08-2022	01-08-2022 08:00:00	01-08-2022 17:00:00	01-08-2022 07:15 :00	01-08-2022 18:04:00	Hadir
2	02-08-2022	02-08-2022 08:00:00	02-08-2022 17:00:00	02-08-2022 08:05:00	02-08-2022 17:13:00	Hadir
3	03-08-2022	03-08-2022 08:00:00	03-08-2022 17:00:00	-	-	Absences
4	04-08-2022	04-08-2022 08:00:00	04-08-2022 17:00:00	04-08-2022 07:56:00	04-08-2022 16:39:00	Hadir
5	05-08-2022	05-08-2022 08:00:00	05-08-2022 17:00:00	05-08-2022 08:10:00	05-08-2022 16:55:00	Hadir
6	06-08-2022	06-08-2022 08:00:00	06-08-2022 17:00:00	-	-	Absences
7	07-08-2022	07-08-2022 08:00:00	07-08-2022 17-08-2022	07-08-2022 08:09:00	07-08-2022 17:00:00	Hadir
8	08-08-2022	08-08-2022 08:00:00	08-08-2022 17:00:00	-	-	Absences
9	09-08-2022	09-08-2022 08:00:00	09-08-2022 17:00:00	09-08-2022 07:59:00	09-08-2022 17:10	Hadir
10	10-08-2022	10-08-2022 08:00:00	10-08-2022 17:00:00	-	-	Absences (ijin potong cuti)

Sumber : PT Pelindo Cabang Tanjungpinang

Kemudian faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT Pelindo adalah stres kerja. Menurut Nusran (2019:72) definisi stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol.

Berdasarkan wawancara dengan HRD, bahwa adanya stres kerja yang dialami pada diri pegawai PT Pelindo dengan berbagai macam segala stres yang mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja dalam suatu perusahaan. Stres ini dapat dilihat dari tingkah laku yang berubah dalam diri pegawai PT Pelindo saat berkerja. Penyebab dari stres kerja ini adanya masalah pribadi maupun masalah dalam pekerjaan yang dialami oleh pegawai PT Pelindo. Seperti munculnya masalah dengan pimpinan yang mana kurangnya komunikasi antara pimpinan dengan pegawai. Adanya beban pekerjaan yang berat, yang mana pemimpin sering memberikan tugas-tugas yang cukup banyak, yang dapat mengakibatkan pegawai mengalami tekanan yang cukup sulit. Ada juga konflik antar sesama pegawai karena adanya perbedaan pendapat antar sesama pegawai. Dan perubahan dalam diri pegawai pelindo yang dapat dilihat dari tingkah laku yang berubah saat sedang berkerja.

Hal ini sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja, karena kurangnya melakukan pelatihan terhadap pengalaman kerja pegawai, kurangnya komitmen organisasi pada PT Pelindo, dan tingginya stres kerja karena ada ketegangan yang dihadapi membuat produktivitasnya menurun. Berdasarkan penelitian awal tersebut pada pegawai PT Pelindo Cabang Tanjungpinang diprediksi produktivitas kerja menurun.

Berdasarkan latar belakang, maka peneliti tertarik melakukan penelitian di PT Pelindo Cabang Tanjungpinang, dengan judul penelitian **“Pengaruh Pengalaman Kerja, Komitmen Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT Pelindo Cabang Tanjungpinang”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat dikemukakan identifikasi masalah antara lain :

- 1) Kurangnya melakukan pelatihan pengalaman kerja kepada pegawai sesuai bidangnya masing-masing.
- 2) Kurangnya komitmen organisasi pada perusahaannya sehingga produktivitas mereka menurun.
- 3) Tingginya stres kerja yang terjadi membuat menurunnya hasil kerja mereka.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan terkait penelitian ini, diantaranya sebagai berikut :

- 1) Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT Pelindo Cabang Tanjungpinang?
- 2) Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT Pelindo Cabang Tanjungpinang?
- 3) Apakah stress kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT Pelindo Cabang TanjungPinang?
- 4) Apakah pengalaman kerja, komitmen organisasi dan stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT Pelindo Cabang

Tanjungpinang?

1.4 Pembatasan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang rumusan masalah, maka pembatasan masalah pada penelitian ini hanya pada pengalaman kerja, komitmen organisasi dan stres kerja serta pengaruhnya terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT Pelindo Cabang Tanjungpinang yang berada di Pelabuhan Sri Bayintan No. 01, Kijang kota.

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah disebutkan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT Pelindo Cabang Tanjungpinang.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT Pelindo Cabang Tanjungpinang.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT Pelindo Cabang Tanjungpinang.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja, komitmen organisasi dan stres kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT Pelindo Cabang Tanjungpinang.

1.6 Manfaat Penelitian

a. Manfaat teoritis

Manfaat secara teoritis diharapkan mampu memperkaya teori-teori yang berkaitan dengan pengalaman kerja, komitmen organisasi dan stres kerja

serta produktivitas kerja.

b. Manfaat praktis

1) Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat serta memberikan konstribusi dalam mengembangkan ilmu pengetahuan secara umum, khususnya dalam manajemen sumber daya manusia.

2) Bagi Karyawan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan untuk pegawai serta dapat menjadi masukan yang positif agar pegawai mengetahui produktivitas dalam bekerja

3) Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian ini sebagai bahan acuan untuk dapat menyelesaikan tugas akhir dalam mendapatkan gelar sarjana serta dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan bidang manajemen sumber daya manusia.

4) Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dalam membantu penelitian selanjutnya di masa yang akan datang.

5) Manfaat bagi Universitas

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan dan sebagai bahan masukan bagi lembaga kampus dalam mengevaluasi.

1.7 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB 1 : PENDAHULUAN

Bab pertama ini berisi tentang pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan

BAB II : KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Bab kedua ini menjelaskan mengenai dasar teori yang mendukung analisis dan pembahasan. Dalam bab ini juga membuat *review* penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, pengembangan hipotesis, dan hipotesis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ketiga ini membahas tentang objek dan ruang lingkup penelitian, metode penelitian, operasionalisasi variabel penelitian, metode penentu populasi dan sampel, prosedur pengumpulan data dan metode analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab keempat ini menjelaskan tentang deskripsi unit analisis atau observasi dan hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab kelima ini membuat tentang kesimpulan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan juga saran dalam penelitian ini.