

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Aset berharga dalam sebuah perusahaan salah satunya ialah sumber daya manusia, yang memegang peran krusial dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Dengan perkembangan saat ini, perhatian terhadap manusia semakin meningkat, bahkan sekarang dianggap sebagai aset penting. Hal ini berarti, manusia harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya, diperlakukan dengan sebaik-baiknya, dan dijaga sebagaimana layaknya manusia. Kenyamanan SDM dalam sebuah perusahaan sangatlah penting untuk meningkatkan kinerja dan kualitas pegawai. Karena keberhasilan sebuah perusahaan tak hanya bergantung pada teknologi dan dana saja tetapi faktor manusia sebagai karyawan untuk mengembangkan visi dan misi perusahaan. Apabila karyawan tidak dapat menyesuaikan diri maka akan banyak kesulitan yang dihadapi oleh para karyawan dan perusahaannya.

PT Pelindo Unit Tanjungpinang menjadi objek dalam penelitian ini. PT Pelindo Unit Tanjung 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 Lingga),

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 Unit Tanjung Pinang 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.

Dalam perusahaan kinerja seorang karyawan sangatlah dibutuhkan karena semakin tinggi tingkat kinerja karyawan maka akan semakin meningkat pula kualitas SDM yang dapat membantu perusahaan untuk mencapai target karena SDM yang unggul. Kinerja karyawan berarti kemampuan karyawan dalam melakukan tugasnya yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur untuk mengetahui seberapa banyak kontribusi karyawan terhadap perusahaan. Tidak dapat dipungkiri bahwa kinerja karyawan PT Pelindo Unit Tanjung Pinang masih belum maksimal dikarenakan masih aada karyawan yang dalam menyelesaikan pekerjaannya tidak sesuai dengan waktu yang sudah diberikan atasan Setiap karyawan juga diharapkan

dapat mengetahui apa saja yang menjadi tugas dan bagian yang harus dikerjakan agar pekerjaannya bisa diselesaikan dengan baik. Dalam peningkatan kinerja karyawan dalam perusahaan juga menjadi sesuatu yang sulit untuk ditingkatkan jika karyawan tersebut tidak peduli dengan pekerjaannya dan kurang memahami tugas yang diberikan.

Dalam wawancara singkat tersebut dikatakan bahwa profesionalisme sangat penting dalam melaksanakan pekerjaan karena jika tidak profesional akan mempengaruhi kinerja. Tidak dapat dipungkiri bahwa Profesionalisme karyawan sangat mempengaruhi kinerjanya. Semakin baik kinerja karyawan maka akan efisien pula. Namun di PT Pelindo Unit Tanjung Pinang masih kurangnya tingkat profesionalisme karyawan seperti kurangnya pengetahuan mengenai tugas yang dikerjakan, dan kurang membangun hubungan sesama rekan sekerja juga menjadi salah satu yang menghambat karyawan bersikap profesional.

Keterikatan karyawan sangat berkaitan dengan kinerja karyawan karena semakin tinggi tingkat keterikatan karyawan maka semakin baik kinerja yang dihasilkan. Tetapi di PT Pelindo Unit Tanjung keterikatan karyawan mengalami penurunan karena karyawan kurang bersungguh-sungguh dalam bekerja karena semangat dan antusias yang menurun untuk bekerja sehingga selalu mengulur waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Dalam wawancara tersebut juga dikatakan bahwa penyebab stres yang dialami karyawan berdasarkan masalah pribadi yang dapat mengganggu kinerja karyawan karena membawa masalah pribadi ke lingkungan pekerjaan yang

membuat karyawan tidak fokus dan tidak bekerja dengan baik. Terkadang beban kerja yang diberikan juga akan terasa lebih berat jika ternyata harus diselesaikan dalam waktu dekat.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam lagi dengan mengangkat judul **“Stres Kerja, Keterikatan Karyawan, dan Profesionalisme terhadap Kinerja pada PT Pelindo Unit Tanjung Pinang”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis mengidentifikasi bahwa ada beberapa permasalahan yang diduga bahwa Pengaruh Stress kerja, Keterikatan Karyawan, dan Profesionalisme terhadap kinerja karyawan PT Pelindo Unit Tanjung Pinang sebagai berikut :

- 1) Stres Kerja menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karena adanya tekanan atau beban kerja yang diberikan kepada karyawan, kurangnya apresiasi dari atasan dan karyawan tidak bertanggung jawab atas dirinya dan pekerjaannya..
- 2) Keterikatan Karyawan juga menjadi salah satu permasalahan karna kurangnya komitmen atau kesadaran karyawan terhadap keterikatannya dengan perusahaan dan tidak memiliki antusias dalam bekerja.
- 3) Profesionalisme karyawan yang masih kurang dalam meningkatkan kinerja dalam bekerja karena kurang kompeten dalam menjalankan tugas masing-masing.

1.3 Perumusan Masalah

Permasalahan dari penelitian ini dirumuskan oleh peneliti berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, sebagai berikut:

1. Apakah Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pelindo Unit Tanjung Pinang?
2. Apakah Keterikatan Karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pelindo Unit Tanjung Pinang?
3. Apakah Profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pelindo Unit Tanjung Pinang?
4. Apakah Stress Kerja, Keterikatan Karyawan dan Profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pelindo Unit Tanjung Pinang?

1.4 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dirumuskan diatas, adapun pembatasan masalah pada penelitian ini yaitu peneliti mengambil ruang lingkup penelitian dengan melibatkan 40 karyawan PT Pelindo Unit Tanjung Pinang. Dengan pembatasan variabel penelitian berupa pengaruh Stres kerja, Keterikatan Karyawan dan Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan PT Pelindo Unit Tanjung Pinang.

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pelindo Unit Tanjung Pinang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Keterikatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pelindo Unit Tanjung Pinang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pelindo Unit Tanjung Pinang.
4. Untuk mengetahui pengaruh Stress Kerja, Keterikatan Karyawan dan Profesionalisme terhadap kinerja karyawan pada PT Pelindo Unit Tanjung Pinang.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai Stress kerja, Keterikatan Karyawan dan Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan.

2. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat membantu pembaca sebagai referensi dan pengetahuan dalam mengetahui hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan dapat bermanfaat untuk memberikan informasi mengenai Stress Kerja, Keterikatan Karyawan dan Profesionalisme untuk meningkatkan kinerja karyawan.

4. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Maritim Raja Ali Haji

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi sehingga dapat menjadi penambah wawasan juga membantu untuk penelitian di masa yang akan datang.

1.7 Sistematika Penelitian

Untuk memberikan gambaran yang jelas dan sistematis bagi pembaca dalam memahami penelitian ini, sistematika penelitian ini dimaksudkan. Secara garis besar, masing-masing bab dapat diuraikan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab pertama mencakup latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Bab kedua didalamnya mengemukakan serta menjelaskan tentang hal-hal yang mendasari penelitian ini yang terdiri dari teori-teori ilmu pengetahuan yang ada hubungannya dengan permasalahan penelitian ini, hasil-hasil penelitian terdahulu serta hipotesis penelitian yang memberikan gambaran yang akan diteliti.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ketiga, dijelaskan mengenai variabel penelitian dan definisi operasional, populasi dan sampel perusahaan yang diteliti, jenis dan sumber daya yang digunakan, metode pengumpulan data, serta metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab keempat ini membahas tentang hasil penelitian dari data yang sudah dikumpulkan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab kelima berisi tentang kesimpulan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan yang merupakan jawaban dan rumusan masalah, serta berisi tentang saran dan keterbatasan penelitian.