

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberadaan dan pengaruh sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi tidak dapat dipisahkan dari faktor utama dalam memajukan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama bagi suatu organisasi untuk melaksanakan segala tindakannya guna mencapai tujuannya. Sumber daya manusia adalah salah satu aspek terpenting dalam organisasi mana pun. Sekalipun permasalahan yang diperlukan dapat diakses, organisasi tidak akan berfungsi tanpa partisipasi sumber daya manusia.

Manusia merupakan penggerak dan penentu bagaimana suatu organisasi beroperasi, mereka merupakan salah satu faktor penentu kinerja karyawan menentukan tingkat keberhasilan suatu organisasi. Upaya untuk mengetahui apakah kinerja karyawan akan berdampak pada banyak faktor, termasuk *work engagement* dan beban kerja. Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek yang menentukan tingkat keberhasilan suatu organisasi.

Menurut Arfani & Luturlean (2018), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain, (1) kapasitas beban kerja, mengacu pada kemampuan karyawan untuk menangani beban kerja mereka secara efektif; (2) kejelasan dan penerimaan peran, tingkat pemahaman dan penerimaan tugas yang diberikan oleh karyawan, (3) tingkat motivasi, tingkat motivasi yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya, (4) kompetensi, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai, (5) keterlibatan

karyawan, keterlibatan karyawan terhadap perusahaan dan manajemennya akan berpengaruh secara emosional dan fisik mengacu pada energi yang dikeluarkan pekerja untuk menjalankan tanggung jawab pekerjaannya (6) budaya kerja, budaya organisasi yang mendorong perilaku kreatif dan inovatif di kalangan karyawan, (7). kepemimpinan, perilaku pemimpin dalam membimbing dan mengarahkan karyawan dalam perannya.

Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2013) adalah hasil kerja dari segi kualitas dan kuantitas yang diselesaikan oleh seorang pegawai sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Menurut penelitian (Adare et al., 2015) penelitian menunjukkan bahwa secara bersamaan (secara simultan), beban kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, OCB dan keterikatan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Beberapa faktor akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan diantaranya *work engagement* dan juga beban kerja karyawan.

Indeks sumber daya manusia (Human Capital Index/HCI) mencatat Indonesia pada 2023 cukup menurun yaitu berada di rangking 114 dari 189 negara, sementara pada 2022 Indeks Sumber Daya Manusia (HCI) Indonesia pada 2022 berada di peringkat 96 dari 174 negara. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat SDM di Indonesia masih cenderung tergolong rendah, dari fenomena ini maka seluruh perusahaan logistik di Indonesia harus berupaya meningkatkan kualitas kinerja dari sumber daya manusia yang mereka miliki.

PT Pelabuhan Indonesia (Persero) adalah salah satu Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang bergerak pada jasa logistik, terutama pengelolaan dan pengembangan pelabuhan, PT Pelindo Terminal Petikemas merupakan operator terminal yang memberikan pelayanan petikemas dengan sistem jaringan yang terintegrasi dan terstandar, di bawah naungan operator pelabuhan terbesar di Indonesia, saat ini memiliki 27 terminal pada 11 provinsi di Indonesia. Salah satunya yaitu PT. Pelindo Terminal Petikemas cabang Nilam, Tanjung Perak Surabaya.

PT Pelindo Terminal Petikemas Nilam jika dilihat sekilas dapat dikategorikan perusahaan yang memiliki kinerja dan pertumbuhan bongkar muat yang stabil. Tetapi, fakta yang terjadi di lapangan berbeda dengan apa yang semestinya target setiap tahunnya masih belum tercapai dengan maksimal. Dari laporan arus bongkar muat petikemas pada tahun 2021 – 2023 diperoleh data yang dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini.

Tabel 1. 1 Laporan Arus Bongkar Muat Petikemas

Tahun	Target	Total Produksi	Keterangan
2021	360,000	332.298	Tidak Tercapai
2022	372,200	373.250	Tercapai
2023	373,250	354.305	Tidak Tercapai

Sumber : Laporan Tahunan Arus PT. Pelindo Terminal Petikemas Nilam

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa arus bongkar muat PT. Pelindo Terminal Petikemas Nilam menunjukkan target dan penurunan arus bongkar muat petikemas pada tahun 2021 dan 2023. Ketercapaian target arus bongkar muat petikemas sempat terjadi pada tahun 2022, namun menurun kembali di tahun

selanjutnya. Hal tersebut dapat menjadi indikasi penurunan kinerja karyawan yang berimbas pada penurunan pendapatan perusahaan.

Work engagement atau keterikatan kerja berkaitan dengan kinerja karyawan, keterikatan kerja dapat memberikan motivasi yang kuat pada para karyawan dengan cara rasa tanggung jawab, meningkatkan peluang untuk tumbuh di lingkungan kerja, dan keterlibatan karyawan pada pekerjaan itu sendiri di lingkungan kerja yang kurang stabil keterikatan kerja akan menjadi keharusan strategis, salah satu sumber keunggulan bagi organisasi yang mengembangkan karyawan untuk berkomitmen, bukan karena karyawan dibayar untuk berkomitmen, tetapi karyawan yang memilih untuk berkomitmen (Sallyuana et al., 2024).

Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang mengerahkan seluruh kemampuannya dalam pekerjaannya adalah orang yang fokus, ulet, dan bangga dengan apa yang dilakukannya. Selain itu, alih-alih memandang pekerjaan mereka sebagai sesuatu yang tidak menyenangkan atau sulit, mereka sering melihatnya sebagai suatu upaya yang menantang dan menarik, (Fachrian, 2020).

Bakker et al., (2008) mengatakan *work engagement* karyawan adalah keadaan afektif-motivasi yang terkait dengan pekerjaan karyawan yang ditandai dengan tingginya tingkat energi dan semangat individu terhadap pekerjaan mereka, serta dedikasi dan penyerapan mereka terhadap pekerjaan tersebut. Ia juga mengatakan, mereka sering kali terlalu asik dengan pekerjaan sehingga waktu terasa berlalu begitu saja. Faktor-faktor yang sama yang akan mempengaruhi kinerja karyawan juga

meningkatkan *work engagement* pada karyawan seperti; kepemimpinan positif, *feedback* antar karyawan, dukungan sosial, dan sifat disposisi.

Dalam hasil pra-survey pada karyawan PT Pelindo Terminal Petikemas Nilam Surabaya, adanya *work engagement* juga menjadi hal dapat yang membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diterima. Pada 20 karyawan yang mengisi kuesioner masih merasa tidak ter-*engaged* dengan pekerjaannya. Perusahaan membutuhkan karyawan yang *engaged* dengan pekerjaannya karena mereka bekerja lebih efektif dari karyawan yang tidak *engaged* dengan pekerjaannya. Berikut data hasil kuesioner pra-survey mengenai *work engagement* pada PT. Pelindo Petikemas Nilam Surabaya.

Tabel 1. 2 Hasil Kuesioner Pra-Survey Work engagement

No	Pertanyaan	Ya	Tidak	Jumlah Responden
1.	Saya bertahan dan bersikap tenang dalam menghadapi permasalahan pekerjaan.	7	13	20
2.	Saya selalu merasa antusias dan bangga dalam mengerjakan pekerjaan.	5	15	20
3.	Saya merasa senang jika perusahaan melibatkan saya dalam berbagai pekerjaan.	7	13	20

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2024)

Dari tabel 1.2 diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Pelindo Terminal Petikemas Nilam Surabaya memiliki tingkat *work engagement* yang cukup rendah, data menunjukkan bahwa hanya 30% dari 20 karyawan yang memiliki tingkat *work engagement* tinggi, sementara 70% sisanya memiliki tingkat *work engagement* yang

cukup rendah. Hal ini menunjukkan bahwa *work engagement* di perusahaan tersebut, masih cukup rendah.

Faktor yang diprediksi dapat mempengaruhi kinerja karyawan selanjutnya adalah beban kerja, kinerja akan dianggap memuaskan jika pembebanan kerja dibagikan kepada setiap jabatan sesuai dengan *job requirement*, beban kerja yang terlalu tinggi atau rendah akan berdampak pada ketidakstabilan kerja (Adare et al., 2015). Beban kerja dapat menjadi salah satu sumber stres dalam pekerjaan jika karyawan diharuskan bekerja dengan cepat, menghasilkan sesuatu dan konsentrasi dari pekerjaannya, dapat disimpulkan beban kerja adalah sekumpulan kegiatan atau pekerjaan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam jangka waktu yang ditentukan (Sallyuana et al., 2024).

Berdasarkan wawancara di PT Pelindo Petikemas Nilam, perusahaan sedang mengalami masa transisi *merger* perusahaan. J. Fred Weston et al., (1990) mendefinisikan merger sebagai penggabungan aset dan liabilitas dua perusahaan atau lebih menjadi satu perusahaan tunggal. Hal ini akan berpengaruh pada ketidakseimbangan antara pegawai dan pekerjaan yang didapat dengan keuntungan perusahaan yang semakin menurun, sehingga kinerja karyawan pada perusahaan tersebut harus lebih ditingkatkan lagi (Sinta & Mei, 2020). Kondisi ini memaksa perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan dapat meningkatkan pendapatan perusahaan. Namun, perubahan ini juga menyebabkan beban kerja yang berlebihan pada karyawan. Untuk menggambarkan komposisi karyawan sebelum dan sesudah merger dapat dilihat pada tabel dibawah.

Tabel 1. 3 Komposisi Karyawan Sebelum dan Sesudah Merger

No	Unit Kerja	Tahun 2020	Tahun 2023	Jumlah pengurangan karyawan
1.	Back Office	14	8	6
2.	CC Operation	35	26	9
3.	RTG Operation	16	12	4
4.	Officer Foreman Kapal/Lapangan	20	12	8
5.	Officer Yard Planner	6	4	2
6.	Officer Vessel Controller & Planner	17	11	6
7.	Reeferman	6	4	2
8.	Reach Stacker Operation	7	4	3
9.	Cargo Controler	4	2	2
10.	Security/Satuan Pengamanan	4	4	0
Jumlah		129	87	42

Sumber : Bagian Sumber Daya Manusia PT. Pelindo Terminal Petikemas Nilam

Dari tabel diatas terlihat jumlah karyawan PT Pelindo Terminal Petikemas Nilam berdasarkan unit kerja pada tahun 2020 memiliki total 129 karyawan aktif yang bekerja. Dari *fase rebound* yang menandakan periode pemulihan setelah *merger* karyawan berkurang pada tahun 2023 menjadi total 87 karyawan aktif, berkurang 42 karyawan. Jika dilihat pada tabel 1.2 terdapat beberapa divisi yang berkurang cukup banyak karyawan, seperti pada *CC Operation* dan *Officer Foreman Kapal/Lapangan* yang ditempatkan di lapangan, terlihat SDM yang berkurang lebih banyak dibanding departemen yang lain dilihat dari kondisi di lapangan. Jika sebelumnya, pegawai dapat menyelesaikan tugas sesuai target dengan bantuan tenaga pendukung. Namun skenario

ini hanya menjadi ilusi karena adanya rasionalisasi. Menurut hasil wawancara, hal ini menjadikan kinerja karyawan menurun akibat dari beban kerja tersebut.

PT Pelindo Terminal Petikemas Nilam juga melakukan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan di seluruh unit dan departemen, termasuk kepatuhan terhadap Prosedur Operasi Standar (SOP) masing-masing unit, berdasarkan pengamatan mencatat masih ada permasalahan yang menyebabkan tujuan tidak tercapai. Salah satu elemen terpenting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja, (Husni dkk., 2023) mengatakan “melalui pengamatan situasi tersebut didukung oleh indikator beban kerja yang menonjolkan tuntutan fisik dan tugas yang diberikan pimpinan, tidak selaras dengan kapasitas karyawan di bidang tertentu. Hal tersebut semakin diperkuat dengan wawancara yang dilakukan peneliti dengan pimpinan Human Capital Business”.

Menurut Putri Adhistry dkk (2023) Indikator beban kerja dapat mencakup berbagai faktor yang menggambarkan tingkat beban atau tanggung jawab yang harus dihadapi oleh seorang karyawan dalam pekerjaannya, antara lain; (1) target, (2) kondisi kerja, (3) penggunaan waktu, (4) standar pekerjaan, (5) kesulitan tugas.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang diberikan kepada karyawan tidak sejalan dengan kapasitas mereka dalam beberapa bidang, terutama setelah adanya *merger* pada perusahaan. Hal ini menjadikan tuntutan fisik dan tugas sebagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara negatif. Namun dengan adanya *work engagement* pada tiap karyawan akan membuat pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan cukup baik.

Oleh karena itu, diperlukan pertimbangan lebih lanjut oleh pimpinan perusahaan untuk mempertimbangkan penerimaan penambahan tenaga sebagai solusi dari permasalahan yang terjadi.

Berdasarkan uraian fenomena diatas maka peneliti ingin mengetahui apakah terdapat pengaruh antara *work engagement* dan beban kerja terhadap kinerja pegawai seperti yang tertulis pada judul penelitian “Pengaruh *Work engagement* dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan PT Pelindo Terminal Petikemas Nilam Surabaya”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah *Work engagement* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo Terminal Petikemas Nilam Surabaya?
2. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo Terminal Petikemas Nilam Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penulis dalam mengadakan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Work engagement* terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo Terminal Petikemas Nilam Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo Terminal Petikemas Nilam Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Penelitian Bagi Peneliti

Penelitian ini bertujuan untuk memperluas pemahaman dan teori tentang pengembangan manajemen sumber daya manusia mengenai *work engagement* dan beban kerja dalam kinerja karyawan. Selain itu, juga pengalaman dalam menyusun proyek penelitian ilmiah.

2. Manfaat Penelitian Bagi Universitas

Peneliti berharap bahwa penelitian ini akan memperluas referensi penelitian yang tersedia di universitas dan dapat bermanfaat untuk berbagai tujuan seperti akreditasi dan inisiatif penelitian selanjutnya.

3. Manfaat Penelitian Bagi Perusahaan

Peneliti berharap penelitian ini bermanfaat untuk memperoleh informasi mengenai pengaruh variabel *work engagement* dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo Terminal Petikemas Nilam Surabaya. Informasi ini dapat berfungsi sebagai alat evaluasi bagi perusahaan untuk mengambil keputusan yang tepat mengenai karyawannya, sehingga dapat terus meningkatkan kinerjanya.