

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dewasa ini, persaingan yang di hadapi perusahaan semakin hari semakin pesat dan juga sangat kompleks ini membuat perusahaan harus mampu menangani masalah demi masalah yang sedang di hadapi bahkan yang akan di hadapi oleh perusahaan. Perusahaan harus mampu mempersiapkan diri untuk tantangan di masa yang akan datang perlu di lakukan dan di fikirkan sedemikian rupa agar perusahaan dapat terus *survive* dan berkembang lalu hal-hal yang harus di perbaiki khususnya pada aspek sumber daya manusia (Hendriawan, 2014).

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Setiap organisasi di tuntut untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Kefektifan tenaga kerja dalam aktifitas perusahaan perlu di lengkapi kemampuan dalam hal pengetahuan maupun keterampilan. Sumber daya manusia perlu mendapat prioritas utama dalam pengelolaannya agar pemanfaatan sesuai dengan yang di harapkan oleh organisasi atau perusahaan tersebut dalam usaha mencapai tujuan yang telah di tetapkan (Tajuddin, 2012).

Setiap organisasi selalu menginginkan prestasi dari setiap karyawannya meningkat perusahaan harus mampu melakukan pembinaan terhadap karyawan agar mereka mau melakukan aktivitas kerja secara efektif dan efisien agar dapat di peroleh tenaga kerja berkualitas, berkompeten, handal, memiliki semangat kerja yang tinggi untuk mencapai suatu tujuan yang bermuara pada peningkatan

kinerja. Organisasi harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya dengan di tambah suatu pengalaman kerja yang di miliki oleh para karyawannya, akan memberikan suatu hubungan yang besar dalam upaya mencapai tingkat kinerja (Sirait, 2013).

Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan merupakan hal yang patut di perhatikan oleh pemimpin perusahaan.

Kinerja pada umumnya di artikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan 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.

Pelayanan jasa yang memuaskan harus di dukung oleh sumber daya manusia yang bersedia bekerja dengan semangat yang tinggi. Para karyawan yang bekerja dengan semangat kerja yang tinggi akan memberikan pelayanan yang sangat baik kepada para pengguna jasa. Karyawan juga mempunyai kepentingan atas perusahaan, yaitu sebagai sumber pekerjaan dan sumber penghasilan bagi kehidupannya. Di dorong oleh adanya kepentingan yang serupa antara perusahaan dan karyawan, maka timbul hubungan idustrial itu

adalah terciptanya hubungan yang tentram, damai dan harmonis antara pihak perusahaan dan pihak karyawan.

Salah satu faktor penting adalah memberikan pelayanan jasa yang memuaskan kepada para pengguna jasa kepelabuhan. Hal ini karena pelayanan jasa merupakan salah satu sumber pendapatan perusahaan yang dapat diandalkan pemasukannya guna menunjang aktifitas perusahaan. Dengan pelayanan jasa yang memadai, maka berarti dapat menarik pada pengguna jasa untuk memakai fasilitas yang terdapat di perusahaan. Adapun pelayanan jasa pada PT. Pelindo III Surabaya, meliputi : tempat sandar kapal barang / kapal penumpang, pergudangan, sewa guna lahan, dan bongkar muat barang.

Perusahaan ini menjalankan bisnis inti sebagai penyedia fasilitas jasa kepelabuhanan, memiliki peran kunci untuk menjamin kelangsungan dan kelancaran angkutan laut. Dengan tersedianya prasarana transportasi laut yang memadai, perusahaan ini mampu menggerakkan dan menggairahkan kegiatan ekonomi negara dan masyarakat.

Berdasarkan UU No.17 Tahun 2008 tentang Penyelenggaraan Pelabuhan Umum, Perusahaan ini bertanggung jawab atas keselamatan pelayaran, penyelenggaraan pelabuhan, angkutan perairan dan lingkungan maritim. Dengan demikian status Pelindo bukan lagi sebagai “regulator” melainkan “operator” pelabuhan, yang secara otomatis mengubah bisnis pelindo dari port operator menjadi terminal operator.

Permasalahan yang di temukan pada perusahaan ini melalui pengamatan sementara dan dengan mewawancarai beberapa karyawan yang di lakukan oleh peneliti. Salah seorang menyatakan keluhannya dalam menjalani pekerjaan

selama ini, dia merasa jenuh dalam pekerjaan karena bekerja pada bidang tugas yang sama untuk waktu yang panjang membuat dia mudah menyerah dan beberapa temannya sudah ada yang mengundurkan diri karena putus asa akibat dari situasi kerja yang monoton. Rasa tidak percaya diri mulai timbul dalam dirinya sehingga ini dapat menyebabkan menurunnya konsentrasi dalam bekerja contoh beberapa kali salah dalam mengetik surat-surat untuk di kirim kebagian lain dan beberapakali mencetak ulang. Ketika karyawan mulai mengalami masalah masalah ini mereka mulai mengalami penurunan motivasi dalam bekerja ini yang membuat mereka semakin susah untuk mempunyai aktualisasi diri.

Dari pengamatan sementara yang membuktikan adanya masalah *burnout* pada perusahaan ini adalah di temukanya beberapa meja kerja yang didapati kosong selama jam kerja dan ada beberapa karyawan yang tidak disiplin di dalam kantor menggunakan sandal jepit pengamatan ini di lakukan selama lebih kurang dua jam ini mengindikasikan dampak dari *burnout* oleh beberapa karyawan.

Karyawan yang bekerja di bagian lapangan melalui wawancara dengan beberapa karyawan menyatakan mereka mengalami *burnout* saat menunggu terlalu lama giliran box kontainer yang akan di bongkar dan di muat, apalagi mereka di tuntutan dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang telah di tentukan tetapi mereka mengalami masalah di bagian penungguan giliran yang terlalu lama untuk mengambil box kontainer dari kapal. Dengan masalah ini tentu mereka bisa mangalami *burnout* apalagi dengan kondisi cuaca di lapangan yang bisa berubah-ubah saat terik matahari mereka lebih rentan mengalami *burnout* dengan tekanan dari tuntutan pekerjaan dapat menimbulkan sikap mudah

menyerah dan kurangnya motivasi dalam bekerja ini dapat mengakibatkan penurunan pada kinerja.

Tabel 1.1 Standar Kinerja Bongkar Muat Petikemas di Wilayah Pelabuhan
Tanjung Perak Surabaya

Lokasi	Dermaga UPTK	Dermaga Konvensional	Receiving	Delivery
	Box/CC/Jam	Box/Crane/Jam	Menit	Menit
Terminal Jamrud	-	10	60	90
Terminal Nilam	-	18	60	90
Terminal Mirah	-	10	60	90
BJTI	-	15	60	90
TPS	25	-	30	45

Sumber : Situs Resmi PT. Pelindo III (www.pelindo.co.id)

Dari tabel di atas dapat diketahui informasi mengenai waktu kinerja bongkar muat petikemas dan proses *receiving* serta *delivery* di beberapa dermaga di wilayah Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya hal ini juga menjadi standar atau acuan kinerja bongkar muat peti kemas yang harus di penuhi oleh karyawan. Tinggihnya standar yang di tetapkan perusahaan menuntut para pekerja lebih mendapat tekanan dan pada saat observasi standar ini tidak sesuai dengan kondisinya.

Namun etos kerja di tanggapi berbeda melalui wawancara dengan seorang karyawan yang hampir pensiun bekerja di bagian administrasi, bagianya bekerja adalah tanggung jawab dan amanah. Melakukan pekerjaan bukan karena terpaksa tapi karena kerelaan yang benar, sungguh - sungguh sadar bahwa semua pekerjaan yang baik pasti akan mendatangkan kebaikan kepada

kita juga. Bekerja dengan semangat dan memilih untuk tidak menyerah adalah cara yang baik untuk melatih kita tetap memiliki etos kerja. Bekerja dengan segala situasi pastinya memiliki rasa yang berbeda-beda kadang merasa bosan, sebenarnya bagaimana cara karyawan mengatasinya mungkin dengan bermain game di handphone atau berusaha bercanda gurau dengan karyawan yang lain. Ini adalah salah satu cara yang dipakai karyawan untuk tetap berada pada etos kerja yang baik

Ini menunjukkan bahwa seseorang yang memiliki etos kerja berusaha menguasai pekerjaan sebaik mungkin, memiliki sikap yang benar sebagai seorang karyawan memiliki keseriusan dalam bekerja dan kesediaan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan ini baik untuk perusahaan memaksimalkan kerja kayawannya.

Beberapa penelitian menemukan bahwa hampir semua penderita *burnout* pada mulanya adalah orang-orang yang bersemangat, energik, optimistik, dan memiliki prinsip yang kuat serta mau bekerja keras untuk meraih prestasi. *Burnout* bukan suatu gejala dari tekanan kerja, tetapi merupakan hasil dari tekanan kerja yang tidak dapat dikendalikan dan merupakan suatu keadaan yang serius (Zulkarnain, 2011). Dengan penyampaian penelitian ini pula masalah *burnout* dikaitkan dengan etos kerja yang terdapat di dalam perusahaan ini.

Masalah *burnout* sudah sangat harus di perhatikan bagi perusahaan karena dapat meminimalisir sedini mungkin dampak buruk dari *burnout* dan juga etos kerja membantu perusahaan dapat mendorong seorang karyawan mau berusaha seoptimal mungkin untuk bekerja karena memiliki dasar yang benar tentang bekerja adalah sebagai etika.

Berbeda dengan stres, masalah *burnout* sangat perlu diperhatikan karena secara fisik dan pandangan mata kita tidak tahu apakah seseorang ini mengalami *burnout* atau tidak. Karena orang yang mengalami masalah *burnout* ini lebih banyak menggrogoti motivasi seorang karyawan dalam bekerja yang dapat menimbulkan kinerjanya menurun. Karena stres kerja lebih kelihatan pada fisik seseorang dibandingkan dengan *burnout*.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Dissy (2015) mengatakan bahwa ketika seseorang mengalami *burnout*, mereka akan mengalami ketegangan fisik dan psikologis, seperti sakit kepala, gangguan tidur, rendahnya kualitas pekerjaan, ketidakhadiran, dan keinginan untuk alih profesi dan tentunya berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil kerja yang baik tentunya akan sangat berpengaruh positif terhadap kinerja suatu perusahaan sikap ini pula yang diharapkan ada pada setiap karyawan di perusahaan ini. Perusahaan ini melaporkan secara umum kinerja Pelindo III tahun 2016 cukup memuaskan. Realisasi pada tahun 2016 mengalami peningkatan dibandingkan tahun sebelumnya dikarenakan target yang di pasang lebih besar dari pada tahun sebelumnya.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja yang ada pada karyawan di perusahaan ini cukup baik dan ini mengindikasikan bahwa salah satu etos kerja yang di miliki karyawan berdampak baik terhadap kinerja perusahaan tetapi berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan karyawan lain menimbulkan asumsi yang berbeda tentang *burnout*, mungkin dengan adanya penanganan pada kasus *burnout*, perusahaan dapat mencapai target yang lebih baik lagi.

Berdasarkan penjelasan diatas maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh *Burnout* dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Pelindo III Surabaya**”.

1.2. Rumusan Masalah

Dari latar belakang di atas dapat kita simpulkan rumusan dari penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Apakah *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah *burnout* dan etos kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Di antara *burnout* dan etos kerja manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan .
2. untuk mengetahui apakah etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui apakah *burnout* dan etos kerja secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui di antara *burnout* dan etos kerja manakah yang lebih berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan yang telah dikemukakan di atas, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat yang dapat diambil yaitu sebagai berikut :

1. Bagi Akademisi

Penelitian tersebut diharapkan dijadikan sebagai bahan referensi untuk pengembangan khasanah keilmuan.

2. Bagi Istansi

Penelitian tersebut diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan dalam menilai kinerja pagawainya.

3. Bagi Peneliti

Penelitian tersebut diharapkan dapat menambah wawasan peneliti dalam memahami kinerja pegawai dalam sebuah kantor dan faktor-faktor yang mempengaruhi.

4. Bagi Penelitian Lanjutan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi dan referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama.