

# **BAB I PENDAHULUAN**

## **1.1 Latar Belakang**

Pada industri perkapalan terdapat karyawan dan sumber-sumber yang ada di lingkungan industri perkapalan yang dapat mendukung berjalannya penyelesaian proyek kapal, untuk mendapatkan hasil penyelesaian proyek atau produksi kapal yang memuaskan hal terpenting yang harus diperhatikan dan dikelola industri perkapalan adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan asset terpenting bagi perusahaan yang harus selalu dijaga bahkan ditingkatkan kemampuan dan keterampilan dalam mencapai target dan tujuan industri perkapalan. Selain itu juga, kinerja yang dimiliki tiap karyawan dijadikan landasan perusahaan dalam upaya menciptakan kontribusi strategi perusahaan.

Kinerja merupakan suatu hasil dimana karyawan dan sumber-sumber yang ada di lingkungan kerja, Secara bersamaan membawa hasil akhir sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, serta dilakukan dalam waktu tertentu. Aspek-aspek yang mempengaruhi tingkat kinerja. Menurut Husein Umar dalam Mangkunegara (2005: 18) ada 10 aspek yang mempengaruhi kinerja adalah mutu pekerjaan, kejujuran karyawan, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, keandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab, dan pemanfaatan waktu kerja.

Hal ini terdapat juga Masalah kinerja pada karyawan divisi kapal niaga PT. PAL Indonesia (Persero) Surabaya yaitu manajemen yang kurang bagus mengakibatkan banyak masalah, diantaranya berkaitan dengan Proyek Kapal yang dikerjakan oleh Divisi Kapal Niaga sering mengalami keterlambatan dalam penyelesaiannya sehingga PT. PAL Indonesia (Persero) Surabaya harus

membayar denda pada klien sesuai kontrak yang sudah disepakati bersama. Dengan demikian nilai jual kapal menjadi lebih rendah dibandingkan harga awal saat penandatanganan kontrak atau kemacetan mesin, waktu *material handling* yang tidak efisien, keterlambatan material dan hal-hal yang kadang tidak terduga. Sehingga durasi proyek dan *output* produksi yang dihasilkan tidak sesuai dengan perencanaan awal. Permasalahan yang kedua, manajemen pengetahuan atau *knowledge management* (pengetahuan tentang pekerjaan) bagi BUMN tentu akan mengalami banyak kendala, kendala paling utama adalah kebiasaan karyawan yang sudah terbiasa dengan *tacit knowledge management* (pengalaman) dan tidak melakukan *sharing knowledge management*, informasi disimpannya hanya sebagai arsip dan tidak digunakan sebagai landasan aksi dikarenakan belum memenuhi infrastruktur dan budaya organisasi. Masalah yang ketiga banyaknya beban kerja yang diberikan kepada karyawan dalam penyelesaian proyek tepat waktu, dan dituntut untuk menjaga dan meningkatkan kualitas kapal yang dapat memenuhi keinginan klien mengakibatkan para karyawan stres dalam bekerja dan mudah prustasi.

Masalah kinerja pada perusahaan tersebut merupakan masalah yang terkait manajemen pengetahuan (*knowledge management*) dan stres kerja. Divisi kapal niaga membutuhkan manajemen pengetahuan (*knowledge management*) yang dapat mengelola asset pengetahuan yang dimiliki perusahaan. Salah satu tujuan dari manajemen pengetahuan (*knowledge management*) adalah untuk mengurangi tingkat resiko dan pengulangan kesalahan yang dilakukan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan atau proyek yang menjadi tanggung jawabnya. PT. PAL Indonesia (Persero) Surabaya menyadari bahwa pengelolaan terhadap pengetahuan perusahaan sangat penting untuk dilakukan.

Pada dasarnya, setiap perusahaan sudah mempunyai manajemen yang mengatur pengetahuan (*knowledge management*) secara tertulis berupa *Standard Operasional Procedure* (SOP), serta pengetahuan tidak tertulis berupa pengalaman dan teknologi. Begitu pula dengan PT. PAL Indonesia (Persero) Surabaya yang sudah memiliki hal tersebut namun belum dikelola secara optimal sehingga banyak karyawan yang belum mengenal manajemen pengetahuan (*knowledge management*) terutama karyawan baru.

Adanya aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan melalui pemanfaatan waktu dan tanggung jawab yaitu karyawan dituntut untuk menjaga dan meningkatkan kualitas kapal dapat memenuhi klien. Secara umum jika manusia atau individu dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuannya, maka individu dapat dikategorikan mengalami stres kerja yang dialami melibatkan pihak organisasi atau instansi, karena masalah pekerjaan yang terbawa kerumah dapat juga menjadi penyebab stres kerja.

PT. PAL Indonesia (Persero) Surabaya merupakan perusahaan BUMN yang bergerak dalam Usaha Sektor Dok & Perkapalan dengan kegiatan utama memproduksi kapal niaga, kapal perang dan kapal selam. Memberikan jasa perbaikan dan pemeliharaan kapal, serta rekayasa umum dengan spesifikasi tertentu berdasarkan pemesanan klien. PT. PAL Indonesia (Persero) Surabaya merupakan perusahaan galangan kapal terbesar di Indonesia dengan jumlah karyawan keseluruhan mencapai kurang lebih 1.300 karyawan. Sedangkan dibagian divisi kapal niaga sendiri berjumlah kurang lebih 214 karyawan.

Saat ini, persaingan industri galangan kapal semakin ketat. Adanya perdagangan bebas Asia Tenggara dan berlakunya perdagangan bebas dunia pada tahun 2020, kemungkinan besar akan berdampak pada peningkatan

permintaan pembuatan kapal dunia. Untuk menghadapi kemungkinan tersebut, perusahaan galangan kapal nasional harus aktif dalam meningkatkan produktivitasnya, sehingga klien dapat percaya dan tersedia untuk melakukan order pembuatan kapal pada perusahaan galangan kapal nasional termasuk PT. PAL Indonesia (Persero) Surabaya .

Dengan melihat permasalahan kinerja tersebut yang dipengaruhi oleh manajemen pengetahuan dan stres kerja, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian pada PT. PAL Indonesia (Persero) Surabaya, dengan judul: **“Pengaruh Manajemen Pengetahuan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Kapal Niaga PT. PAL Indonesia (Persero) Surabaya”**.

## 1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah manajemen pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan divisi Kapal Niaga PT. PAL Indonesia (Persero) Surabaya?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan divisi Kapal Niaga PT. PAL Indoensia (Persero) Surabaya?
3. Apakah manajemen pengetahuan dan stres kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan divisi Kapal Niaga PT. PAL Indonesia (Persero) Surabaya?

### 1.3 TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah penelitian ini memiliki tujuan penelitian yaitu:

1. Untuk mengetahui tingkat pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan divisi Kapal Niaga PT. PAL Indonesia (Persero) Surabaya.
2. Untuk mengetahui tingkat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan divisi Kapal Niaga PT. PAL Indonesia (Persero) Surabaya.
3. Untuk mengetahui manajemen pengetahuan dan stres kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan divisi Kapal Niaga PT. PAL Indonesia (Persero) Surabaya.

### 1.4 MANFAAT PENELITIAN

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

#### 1.4.1 ASPEK TEORISTIS

Dengan diadakan penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan (*knowledge*) peneliti dan pembaca dalam segi teori maupun praktek dan Penelitian ini dapat digunakan untuk dasar perbandingan dan referensi bagi penelitian bagi penelitian yang sejenis.

#### 1.4.2 ASPEK PRAKTIS

1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan saran bagi perusahaan dalam usahanya untuk memecahkan masalah yang berhubungan dengan manajemen pengetahuan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

## 2. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman bagi peneliti dan dapat dijadikan bahan studi perbandingan antara teori yang didapatkan selama mengikuti perkuliahan dengan praktek-praktek yang ada dilapangan selama penelitian.

## 3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar dari sumbang pemikiran penelitian dalam bidang yang sama, yaitu khususnya dalam bidang sumber daya manusia mengenai pengaruh manajemen pengetahuan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.