

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam dan harus dimiliki untuk upaya mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan bagian utama organisasi dibandingkan dengan bagian sumber daya yang lain (Susan, 2019). Dalam menghadapi persaingan bisnis perusahaan dituntut untuk lebih mengoptimalkan semua daya yang ada, salah satunya merupakan sumber daya manusia.

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan, untuk itu dibutuhkan manajemen sumber daya manusia yang baik di dalam perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan (Sinambela, 2018). Peran manajemen sumber daya manusia di Indonesia yaitu pada ekonomi global, untuk menunjang perekonomian agar tetap stabil salah satunya pada transportasi.

Transportasi via laut merupakan salah satu urat nadi perekonomian di Indonesia. Transportasi laut berperan langsung dalam kegiatan produksi, konsumsi dan distribusi barang produksi. Dengan adanya infrastruktur yang memadai transportasi laut berperan penting untuk mengakomodasi aktivitas sosial maupun ekonomi produktif masyarakat Indonesia. Apalagi sebagian besar wilayah Indonesia merupakan perairan, Indonesia memerlukan transportasi jalur laut yang baik.

Studi Organisation for Economic Cooperation and Development/ OECD menyebutkan bahwa peranan pelabuhan cukup besar bagi ekonomi nasional. Pembangunan fasilitas infrastruktur pelabuhan akan berdampak pada penurunan biaya logistik. Dampak dari bertambahnya fasilitas infrastruktur pelabuhan juga dapat meningkatkan PDB per kapita, dan penyerapan tenaga kerja. Ketua Umum ABUPI Aulia Febrial Fatwa mengatakan keprihatinannya terhadap kondisi pandemi Covid-19 yang berdampak serius terhadap kinerja pelabuhan di Indonesia. (<https://ekonomi.bisnis.com> 2021).

Upaya pemulihan perekonomian akan melalui proses panjang dalam kehidupan masyarakat. Selain itu peran pelabuhan menjadi sangat penting dan diperlukan adanya sinergitas di antara pemangku kepentingan, kepelabuhanan, pelayaran, logistik, dan pemerintah untuk memastikan operasional pelabuhan tidak terganggu, agar alur perdagangan berjalan lancar tetap dapat melayani di masa pandemi Covid 19 mengingat sebagian besar barang diangkut melalui jalur laut. (<https://ekonomi.bisnis.com> 2021).

PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Tanjung Intan Cilacap (PT. PITI) merupakan salah satu badan usaha milik negara (BUMN) yang diposisikan untuk mendukung kebijakan pemerintah dalam program pembangunan nasional, ekonomi dengan menyediakan pelayanan jasa pelabuhan dan aktivitas bisnis lainnya. Sebagai operator pengelolaan terminal pelabuhan, PT. Pelabuhan Indonesia mengelola 43 pelabuhan dengan 16 kantor cabang yang tersebar di tujuh provinsi di Indonesia, yaitu meliputi Bali, Jawa Timur, Jawa Tengah, Kalimantan Selatan, Nusa Tenggara Barat, Kalimantan Tengah, Nusa Tenggara timur. (<https://pelindo.co.id/>).

PT. PITI merupakan perusahaan pengelolaan manajemen pelabuhan yang berada di Kabupaten Cilacap dan merupakan salah satu perusahaan yang berskala besar berkantor cabang di Tanjung Intan Cilacap dan merupakan satu-satunya pelabuhan yang berada di pantai selatan. PT. PITI Cilacap merupakan perusahaan yang bergerak pada sektor jasa, pelabuhan ini dikhususkan hanya untuk pendistribusian barang. PT. PITI Cilacap sangat memperhatikan kinerja karyawannya sehingga memerlukan manajemen sumberdaya manusia agar perusahaan mencapai tujuan yang diharapkan. Oleh karena itu peneliti akan meneliti PT.PITI sebagai objek penelitian dengan alasan tersebut. (<https://web.dpmpstp.jatengprov.go.id/sarpras/3/30>).

PT. PITI memiliki harapan yang besar terhadap kinerja para karyawannya untuk melaksanakan visi dan misi perusahaan. Kinerja menurut Rivai, dkk (2012) dalam Latief, dkk (2019) merupakan hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajiban yang telah dibebankan kepadanya, kinerja yang baik akan memberikan dampak positif bagi perusahaan. Kinerja karyawan yang baik akan menguntungkan perusahaan dalam pengambilan keputusan untuk menyelesaikan masalah, kinerja karyawan menjadi tolok ukur keberhasilan perusahaan namun tidak semua karyawan memiliki kinerja yang berkualitas hal ini dikarenakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan salah satunya yaitu hubungan antar manusia (*human relation*) dan kondisi fisik lingkungan pada perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti tahun 2021 dengan cara bertanya langsung dengan Bapak Dwi Wibowo selaku HRD mengatakan “ pada PT. PITI Cilacap terdapat beberapa permasalahan seperti karyawan yang sering datang terlambat, dan lingkungan perusahaan yang di dekat laut membuat kebisingan dalam bekerja”.

Faktor yang pertama mempengaruhi kinerja adalah *human relation* (hubungan antar manusia). *Human relation* adalah suatu hubungan kemanusiaan yang harmonis, tercipta dari kesadaran dan kesediaan untuk melebur keinginan individu demi terciptanya keinginan bersama (Hasibuan, 2009 dalam Latief, 2019). *Human relation* sangat penting dalam perusahaan dalam meningkatkan kinerja karena berhubungan dengan komunikasi yang meliputi pikiran, perasaan maupun kerjasama dalam melakukan suatu pekerjaan.

Dari hasil wawancara tahun 2021, terdapat indikasi *human relation* yang kurang baik, yaitu: hubungan yang kurang baik antara pimpinan dengan karyawan sehingga memunculkan sikap canggung (kaku) antara atasan dengan karyawan yang mengakibatkan kurang efektifnya dalam melakukan pekerjaan. Hal ini dikhawatirkan akan mempengaruhi etos kerja dan kinerja karyawan PT. PITI, namun saat ini belum ada penelitian yang mengkaji pengaruh *Human Relation* terhadap etos kerja dan kinerja di PT. PITI Cilacap.

Terdapat bukti bahwa *human relation* berpengaruh terhadap etos kerja dan kinerja karyawan. Hasil penelitian dari Yuliani (2017), Kardani (2021) menyatakan bahwa *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap

etos kerja. Kemudian hasil penelitian yang dilakukan oleh Latief, dkk (2019), menyimpulkan bahwa *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian hasil penelitian yang dilakukan oleh Basri, dkk (2021), menyimpulkan bahwa *human relation* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sehingga dapat dikatakan bahwa *human relation* dalam perusahaan sangat penting dengan adanya hubungan yang baik antara karyawan dengan atasan maupun karyawan dengan karyawan akan menciptakan suasana yang nyaman dalam bekerja dan akan meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Syajidin, dkk (2017) menyimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel hubungan antar manusia terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Saputro, dkk (2017) menyimpulkan bahwa *human relation* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Kaburito, dkk (2020) menyimpulkan bahwa *human relation* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap etos kerja.

Isu kedua adalah kondisi fisik lingkungan kerja. Menurut Sedarmayati (2009) dalam Syajidin, dkk (2017) definisi “lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok”. Lingkungan kerja fisik yang tertata baik pada area perusahaan akan memungkinkan para karyawan dapat bekerja

dengan nyaman dan aman, sehingga kinerja karyawan akan meningkat (Sagay, 2018).

Berdasarkan hasil wawancara tahun 2021 dengan cara bertanya kepada Bapak Dwi Wibowo selaku HRD pada PT. PITI, kondisi fisik lingkungan kerja PT. PITI di area dermaga dirasakan seperti: bising serta sirkulasi udara yang berdebu sehingga membuat para karyawan mengeluh dan merasa kurang nyaman dalam bekerja. Masalah lingkungan fisik tersebut seharusnya perlu diperhatikan agar tidak mempengaruhi secara negatif terhadap etos kerja dan kinerja karyawan.

Terdapat bukti kondisi fisik lingkungan mempengaruhi terhadap etos kerja dan kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan Kusumah (2017) menyimpulkan bahwa kondisi fisik lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian menurut penelitian yang dilakukan oleh Yuliani (2017), Najib (2018), Kardani (2021) menyimpulkan bahwa kondisi fisik lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Basri, dkk (2021) menyatakan bahwa kondisi fisik lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dapat dikatakan bahwa dengan kondisi fisik lingkungan yang baik maka karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan kinerja karyawan akan meningkat. Sedangkan hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Saputro, dkk (2017) menyimpulkan bahwa kondisi fisik lingkungan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan.

Isu ketiga adalah etos kerja. Etos kerja menurut Menurut Samosir (2016) dalam Risnawati, dkk (2021) etos kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang karyawan untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan, sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya dalam organisasi. Nadeak (2019) yaitu “semangat yang harus dimiliki seseorang untuk dapat bekerja secara produktif, efektif dan efisien, maupun kembali belajar pada lingkungan pendidikan tertentu”. Etos kerja karyawan dalam suatu perusahaan tidak didapatkan secara langsung oleh karyawan melainkan harus di usahakan oleh karyawan dengan di imbangi hubungan yang baik antara karyawan dengan karyawan maupun karyawan dengan atasan (*human relation*). Karyawan yang memiliki etos kerja akan memungkinkannya bekerja dengan baik dalam meningkatkan kinerjanya (Sagay, 2018).

Berdasarkan hasil wawancara tahun 2021 dengan cara bertanya langsung kepada Bapak Dwi Wibowo selaku HRD pada PT. PITI, etos kerja PT. PITI dirasakan seperti: karyawan bermalas-malasan untuk melakukan pekerjaan, karyawan sering berangkat terlambat dan tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Masalah etos kerja tersebut perlu diperhatikan agar tidak mempengaruhi secara negatif terhadap kinerja karyawan.

Terdapat bukti pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian dari Yantika, dkk (2018), Barsah, dkk (2020), Megawati, dkk (2020) menyimpulkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Sagay

(2018) menyimpulkan bahwa secara parsial etos kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurjaya, dkk (2021) menyimpulkan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa dengan meningkatkan etos kerja karyawan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Maksud penelitian ini adalah meneliti kembali penelitian dari dengan meneliti pada objek yang berbeda yaitu BUMN. Penelitian ini merupakan jenis pengembangan dari penelitian sebelumnya. Perbedaan penelitian terletak pada objek penelitian dan variabel Independen. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Afandi (2021) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Terhadap Kinerja dengan Etos Kerja sebagai Variabel Mediasi di Kecamatan Lubuk Sikaping”. Kemudian hasil penelitian yang dilakukan oleh Saputro (2017) yang berjudul “Analisis Pengaruh (*Human Relation* / Hubungan Antar Manusia) Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Karunia Adijaya Mandiri Semarang”.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pada penelitian ini adalah etos kerja sebagai variabel mediasi berpengaruh antara disiplin kerja dan kinerja pegawai kantor Kecamatan Lubuk Sikaping Kabupaten Pesaman Provinsi Sumatera Barat. Karena masih jarang penelitian yang menggunakan model tersebut maka peneliti akan membuktikan kembali konsistensi hasil penelitian dari Afandi (2021) dan Saputro (2017) sekaligus menjawab isu pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Tanjung Intan Cilacap.

Berdasarkan berbagai latar belakang diatas, maka penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh *Human Relation* dan Kondisi Fisik Lingkungan Terhadap Etos Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Tanjung Intan Cilacap”**.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah *human relation* berpengaruh positif signifikan terhadap etos kerja?
2. Apakah kondisi fisik lingkungan berpengaruh positif signifikan terhadap etos kerja?
3. Apakah *human relation* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah kondisi fisik lingkungan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah terdapat efek mediasi etos kerja pada pengaruh positif signifikan *human relation* terhadap kinerja karyawan?
7. Apakah terdapat efek mediasi etos kerja pada pengaruh positif signifikan kondisi fisik lingkungan terhadap kinerja karyawan?

C. Batasan Masalah

1. Populasi pada penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan PT. Pelabuhan Indonesia Tanjung Intan Cilacap. Dengan periode waktu Desember 2021.

2. Variabel yang akan diteliti dibatasi pada variabel bebas yaitu variabel *Human Relation* dan Kondisi Fisik Lingkungan, sedangkan variabel mediasinya adalah Etos Kerja dan variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan.

D. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah yang diajukan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisa *human relation* berpengaruh positif signifikan terhadap etos kerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Tanjung Intan Cilacap.
2. Untuk menganalisa kondisi fisik lingkungan berpengaruh positif signifikan terhadap etos kerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Tanjung Intan Cilacap.
3. Untuk menganalisa *human relation* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Tanjung Intan Cilacap.
4. Untuk menganalisa kondisi fisik lingkungan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Tanjung Intan Cilacap.
5. Untuk menganalisa etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Tanjung Intan Cilacap.
6. Untuk menganalisa pengaruh positif signifikan *human relation* terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh etos kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Tanjung Intan Cilacap.

7. Untuk menganalisa pengaruh positif signifikan kondisi fisik lingkungan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh etos kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Tanjung Intan Cilacap.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

- a. Bagi Pimpinan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Tanjung Intan Cilacap. Hasil penelitian diharapkan memberikan sumbangan saran dan informasi yang bermanfaat yang berkaitan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia Tanjung Intan Cilacap yang dipengaruhi oleh *Human Relation*, Kondisi Fisik Lingkungan.
- b. Bagi Peneliti selanjutnya. Menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti, terutama mengenai pengaruh *human relation* dan kondisi fisik lingkungan terhadap etos kerja dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Teoritis

- a. Bagi Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan literatur mengenai variabel , *Human Relation* dan Kondisi Fisik Lingkungan terhadap Etos Kerja dan Kinerja Karyawan.