

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Pelabuhan merupakan tempat yang terdiri dari sebagian daratan dan perairan yang memiliki batas tertentu serta digunakan sebagai tempat kapal sandar, naik turun penumpang dan bongkar muat barang. Pelabuhan dilengkapi dengan fasilitas keamanan dan keselamatan pelayaran dalam menunjang kegiatannya. Aktivitas perdagangan di pelabuhan berpengaruh terhadap perkembangan pelabuhan di mana semakin ramai aktivitas di pelabuhan tertentu maka akan semakin besar pelabuhan tersebut. Sejalan dengan meningkatnya perkembangan teknologi bongkar muat, perdagangan dalam ataupun luar negeri. Faktor inilah yang menuntut pelabuhan dalam meningkatkan kualitas peran dan fungsinya (Elvan et al., 2019).

Perusahaan pelayaran adalah sebuah perusahaan yang memiliki aktifitas kegiatan seperti usaha keagenan, perdagangan, bongkar muat dan Ekspedisi Muatan Kapal Laut (EMKL). Usaha keagenan timbul dikarenakan perusahaan pelayaran yang akan membuka usaha kepelabuhanan tertentu namun terkendala dengan dana dalam membuat cabang usahanya. Perusahaan dalam hal ini lebih memilih untuk menunjuk sebuah perusahaan pelayaran sebagai agen dalam menangani kapal yang singgah di pelabuhan tertentu. Agen perusahaan pelayaran memiliki tugas dan tanggung jawab dalam memberikan pelayanan jasa keagenan pada kapal yang diageni dari kedatangan sampai keberangkatan menuju pelabuhan selanjutnya (Astuti et al., 2024).

Kinerja bagi perusahaan keagenan sangat penting karena dapat mempengaruhi kunjungan kapal yang diageni. Keterampilan dan profesionalitas karyawan dalam menjalankan tugas saat pelayanan jasa menjadi kebutuhan penting bagi perusahaan (Adi et al., 2021).

Menurut Setiawan kinerja merupakan prestasi kerja sesuai dengan kontribusinya yang ditunjukkan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu sebagai wujud integritas kerja (Marlius & Sari, 2023). Terpenuhinya tujuan serta kebutuhan perusahaan menjadi ukuran bahwa kinerja karyawan dapat dinilai baik, untuk mencapai hal tersebut perusahaan perlu memperhatikan faktor yang dapat mempengaruhi baik buruknya kinerja (Daspar, 2020).

Turunnya kinerja dapat disebabkan oleh beberapa faktor seperti tekanan kerja yang berlebihan di mana dapat menyebabkan frustrasi, namun sebaliknya jika tekanan kerja yang terlalu rendah membuat karyawan kurang memiliki kinerja untuk berprestasi. Tekanan yang dapat membuat kinerja karyawan agar berprestasi yakni tiap pekerjaan karyawan harus mengerjakan tugas yang sesuai dengan aturan-aturan dan harapan perusahaan (Usnawati et al., 2019). Menurut Fahmi kondisi seseorang yang menerima tekanan di luar batas kemampuannya akan berdampak pada kesehatannya (Yamin & Kuswarak, 2020). Dampak dari tekanan kerja membuat energi karyawan yang harusnya disalurkan pada pekerjaan akan teralihkan untuk menghadapi tekanan tersebut sehingga energi karyawan berkurang yang membuat pekerjaan tidak maksimal. Hal inilah yang membuat kinerja karyawan menurun (Pakkawaru et al., 2021).

Tekanan kerja yang timbul pada karyawan akan menyerang mental dan psikis, tiap karyawan memiliki ketahanan yang berbeda-beda dalam menghadapi tekanan kerja. Banyaknya jumlah kunjungan kapal yang datang pada suatu perusahaan keagenan menjadi salah satu sebab timbulnya tekanan kerja pada karyawan. Berikut tabel yang menyangkan jumlah kunjungan kedatangan kapal pada satu perusahaan keagenan yang ada di daerah Kalimantan.

**Tabel 1.1 Laporan Jumlah Kunjungan Kapal  
di PT. TIRTA PERMAI BAHARI Cabang Kalimantan Timur  
Periode Tahun 2023**

No	Bulan (2023)	Jumlah Kapal
1.	Januari	38
2.	Februari	42
3.	Maret	41
4.	April	31
5.	Mei	35
6.	Juni	37
7.	Juli	35
8.	Agustus	42
9.	September	40
10.	Oktober	44
11.	November	46
12.	Desember	51
Jumlah		523

*Sumber : Monthly Report of Vessels ( Agency ) Tahun 2023 PT. TIRTA PERMAI BAHARI*

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa karyawan di PT. Tirta Permai Bahari memiliki tekanan kerja yang tinggi di mana per bulannya harus melayani 31-51 kapal dengan perbandingan jumlah karyawan yang hanya berjumlah 26 orang, dari jumlah 26 ini yang mengurus langsung kedatangan dan keberangkatan kapal yakni 21. Jumlah kapal yang tak sedikit membuat tuntutan dari perusahaan menjadi lebih banyak. Hal inilah yang dapat menimbulkan tekanan kerja terhadap karyawan. Kinerja yang dihasilkan oleh karyawan membuat perusahaan perlu mempertimbangkan tekanan kerja yang ditimbulkan dari pekerjaan tersebut.

Menciptakan kinerja yang baik tidaklah mudah, salah satu penyebab lainnya adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja atau biasa disebut masa kerja menjadi salah satu hal yang memengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang belum memiliki pengalaman kerja dibandingkan dengan karyawan yang sudah berpengalaman memiliki kinerja yang berbeda.

Tingkatan pengetahuan serta keterampilan dalam bekerja pada karyawan dapat diukur dari pengalaman kerja dan jenis pekerjaan sebelumnya (Kirani, 2023). Menurut Foster dan Seeker (2001) terdapat tiga dimensi dari pengalaman kerja, yaitu : 1) Masa kerja, lama waktu seseorang yang telah dilalui selama melakukan pekerjaan. Lama waktu kerja dapat menjadi gambaran seberapa menguasainya seseorang terhadap bidang atau kompetensi. 2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan, mengacu pada pengetahuan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. 3) Penguasaan terhadap peralatan dan pekerjaan, karyawan perlu menguasai bidang serta peralatan sebagai penunjang kelancaran dalam menyelesaikan pekerjaan (Indriati & Nazhifi, 2022).

Perusahaan yang memiliki karyawan baru dengan pengalaman kerja minim akan sangat mempengaruhi kinerja. Perusahaan keagenan dalam melayani kunjungan kapal yang diageni kerap mengalami kendala akibat kurangnya pengalaman kerja dari karyawan seperti pada proses *clearance in* dan *clearance out* kapal. Karyawan yang minim pengalaman membuat proses pengurusan *clearance* berjalan lebih lama karena karyawan tersebut belum berpengalaman terhadap alur proses pengurusan *clearance* kapal. Permasalahan lain seperti kesalahan dalam kegiatan *checking* dokumen saat awal kedatangan kapal sehingga ada beberapa dokumen yang terlewat dan tidak diambil dari kapal untuk dimasukkan ke dalam sistem *inaportnet*. Hal ini dapat menghambat proses *clearance in* kapal.

Dari uraian yang sudah dipaparkan penulis terdorong dan termotivasi untuk menjadikan masalah di atas menjadi sebuah penelitian dengan judul: ***“Pengaruh Tekanan Kerja dan Pengalaman Kerja***

*Terhadap Kinerja Keagenan Kapal di PT. TIRTA PERMAI BAHARI  
Cabang Kalimantan Timur .”*

## **1.2. Batasan Masalah**

Tekanan kerja sangat erat kaitannya dengan mental serta psikis karyawan. Tiap karyawan memiliki perbedaan dalam menghadapi tekanan kerja tak jarang banyak karyawan yang tidak tahan dengan tekanan kerja menjadi stres yang pada akhirnya memengaruhi pekerjaan. Pengaruh yang ditimbulkan oleh tekanan kerja secara tidak langsung akan berdampak pada kinerja karyawan. Turunnya kinerja membuat perusahaan terkendala dalam mencapai tujuan yang hendak dicapai. Hal inilah yang kemudian menjadi pertimbangan bagi perusahaan untuk memikirkan tekanan kerja yang timbul terhadap karyawan. Perusahaan harus memberi porsi yang sesuai dengan kemampuan karyawannya agar tercipta kinerja yang maksimal demi tercapainya tujuan perusahaan.

Faktor lain yang timbul dari internal karyawan serta dapat berdampak pada kinerja yakni pengalaman kerja. Karyawan dengan pengalaman kerja menjadi nilai tersendiri bagi perusahaan sebab dengan adanya pengalaman kerja yang dimiliki karyawan akan memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuan secara singkat. Perbedaan pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan berpengalaman akan berbeda dengan karyawan tak berpengalaman, sebab pengalaman kerja menjadi gambaran seberapa banyaknya kemampuan yang telah dimiliki karyawan pada bidang tertentu. Masa kerja menjadi salah satu patokan dalam menentukan seberapa berpengalamannya seorang karyawan pada suatu bidang tertentu. Semakin banyak masa kerja seseorang maka dapat dikatakan orang tersebut berpengalaman.

Lingkungan kerja yang tidak memadai untuk karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya menjadi faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja. Kebisingan, kurangnya pencahayaan serta hubungan sosialitas antar karyawan kurang harmonis secara tidak langsung akan membuat kinerja

menurun. Perusahaan selaku pihak yang mempekerjakan karyawan harus dapat membuat suasana atau lingkungan kerja yang memadai bagi karyawan. Pengaruh lingkungan kerja yang kurang memadai bagi karyawan dapat menimbulkan hambatan bagi karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, salah satu hambatan adalah kerjasama tim yang kurang baik akibat dari hubungan antar karyawan kurang harmonis sehingga pekerjaan yang dilakukan secara kelompok terganggu.

Perusahaan yang selalu mengedepankan target tanpa memperhatikan kemampuan karyawan menimbulkan beban pada pekerjaan. Beban kerja yang timbul pada karyawan kerap mengganggu pekerjaan yang akan berdampak pada kinerja, tingginya beban kerja yang timbul secara tidak langsung membuat kinerja perusahaan akan mengalami penurunan. Hal ini menjadi dasar penting bagi perusahaan untuk memperhatikan beban kerja yang diberikan pada karyawan agar tujuan ataupun target perusahaan dapat tercapai.

Dari beberapa faktor kinerja di atas, penulis memberi penelitian yang hanya terfokus pada tekanan kerja dan pengalaman kerja dengan maksud agar penelitian ini tidak melebar serta lebih terarah.

### **1.3. Rumusan Masalah**

Dari uraian yang sudah dipaparkan pada latar belakang berikut rumusan masalah yang telah dirumuskan :

1. Apakah tekanan kerja berpengaruh terhadap kinerja keagenan kapal pada PT. Tirta Permai Bahari Cabang Kalimantan Timur ?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja keagenan kapal pada PT. Tirta Permai Bahari Cabang Kalimantan Timur ?
3. Apakah tekanan kerja dan pengalaman kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja keagenan kapal pada PT. Tirta Permai Bahari Cabang Kalimantan Timur ?

## **1.4. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut :

1. Mengetahui pengaruh tekanan kerja terhadap kinerja keagenan kapal pada PT. Tirta Permai Bahari Cabang Kalimantan Timur.
2. Mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap keagenan kapal pada PT. Tirta Permai Bahari Cabang Kalimantan Timur.
3. Mengetahui pengaruh tekanan kerja dan pengalaman kerja secara bersamaan terhadap kinerja keagenan kapal pada PT. Tirta Permai Bahari Cabang Kalimantan Timur.

## **1.5. Manfaat Penelitian**

1. Bagi lembaga pendidikan  
Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan bagi mahasiswa yang sedang menempuh pendidikan yang sama, sebagai bacaan dan referensi untuk penelitian selanjutnya.
2. Bagi perusahaan  
Harapannya dengan penelitian ini kinerja dari perusahaan menjadi lebih baik dan menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan.
3. Bagi pembaca  
Dengan adanya penelitian ini menambah wawasan pembaca dibidang keagenan kapal, serta mengembangkan pengetahuan mengenai kinerja dan pelayanan.