

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Di era persaingan bisnis yang semakin kuat, SDM mempunyai peran yang sangat vital dalam menentukan keberhasilan dari perusahaan untuk bergerak maju. (Batary Citta, 2023) Karyawan yang berkontribusi secara optimal dapat meningkatkan kualitas dari perusahaan, sehingga peningkatan kualitas dari fasilitas kerja karyawan menjadi prioritas utama bagi suatu perusahaan (Veronika et al., 2023). Dalam hal ini, fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan menjadi salah satu faktor penting yang mempengaruhi kualitas dari kinerja karyawan. Fasilitas kerja menjadi komponen utama dalam mendukung terbentuknya suasana kerja yang nyaman dan produktif bagi karyawan (Monde et al., 2022). Kehadiran sarana yang memadai, lengkap, dan sesuai dengan kebutuhan operasional tidak hanya menciptakan rasa nyaman, tetapi juga turut berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas serta efisiensi dalam pelaksanaan tugas.

Fasilitas yang optimal dapat mengurangi tingkat kelelahan, meningkatkan fokus, dan menumbuhkan motivasi kerja yang lebih baik (Nurudia, 2024). Sebaliknya, keterbatasan fasilitas atau kondisi sarana yang kurang memadai kerap menjadi kendala dalam pelaksanaan pekerjaan, yang pada gilirannya dapat berdampak pada menurunnya tingkat produktivitas. Contohnya, kerusakan pada peralatan kerja, pencahayaan yang tidak optimal, atau ketiadaan ruang istirahat yang nyaman dapat menyebabkan kelelahan baik secara fisik maupun mental, yang kemudian berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian serius terhadap penyediaan fasilitas kerja yang memadai. Tindakan ini tidak hanya mencerminkan komitmen terhadap kesejahteraan karyawan, tetapi juga berperan sebagai investasi strategis jangka panjang untuk meningkatkan kinerja baik pada tingkat individu maupun keseluruhan karyawan.

Selain itu, kinerja karyawan menjadi faktor penting yang sangat berperan dalam kesuksesan suatu perusahaan dalam mewujudkan tujuan dan sasaran yang telah ditentukan. Di tengah lingkungan kerja yang terus berubah dan penuh persaingan saat ini, perusahaan perlu memastikan bahwa sumber daya manusianya tidak hanya memiliki kompetensi, tetapi juga mampu mempertahankan kinerja yang maksimal secara berkelanjutan. Kinerja yang unggul menunjukkan sejauh mana karyawan dapat menjalankan tugas, tanggung jawab, dan perannya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Hajali et al., 2021). Kinerja karyawan dipengaruhi bukan hanya oleh kemampuan pribadi, melainkan juga oleh sejumlah faktor lain seperti motivasi, gaya kepemimpinan, kondisi lingkungan kerja, budaya perusahaan, serta sistem penghargaan yang diterapkan. Dengan demikian, perusahaan harus memberikan perhatian pada berbagai elemen tersebut agar dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Karyawan dengan kinerja yang baik mampu memberikan kontribusi besar dalam meningkatkan produktivitas, efisiensi operasional, serta mutu layanan atau produk yang dihasilkan. Sebaliknya, kinerja yang kurang optimal dapat menimbulkan dampak negatif terhadap proses kerja, pencapaian tujuan, bahkan citra karyawan (Rahmawati et al., 2024). Oleh karena itu, pengelolaan kinerja tidak hanya menjadi tanggung jawab individu, melainkan juga merupakan komponen penting dalam strategi manajemen sumber daya manusia.

Keagenan kapal adalah komponen krusial dalam sektor pelayaran dan logistik maritim yang berfungsi sebagai penghubung antara pemilik kapal (*Ship owner*) dengan otoritas pelabuhan serta lembaga terkait lainnya (Kongres, 2019). Dalam pelaksanaan operasional kapal di pelabuhan, peran agen kapal sangat penting untuk menjamin kelancaran seluruh aktivitas, mulai dari pengurusan dokumen dan perizinan hingga penyediaan kebutuhan kapal selama berada di pelabuhan. Tugas utama agen kapal mencakup pengelolaan administrasi pelabuhan seperti pengurusan *clearance* kapal, koordinasi dengan pihak berwenang pelabuhan, penyediaan bahan bakar dan kebutuhan logistik, serta pemenuhan kebutuhan kru kapal. Melalui peran tersebut, agen kapal berkontribusi dalam mempercepat proses bongkar muat dan mengurangi waktu tunggu kapal (*laytime*)

di pelabuhan, yang secara langsung meningkatkan efisiensi operasional dan menekan biaya pelayaran.

Mengacu pada satu perusahaan keagenan yang ada di Kalimantan Selatan yakni PT. IDT TRANS AGENCY Cabang Sungai Danau, berikut data laporan kedatangan kapal yang diageni selama periode tahun 2024.

**Tabel 1. 1 Laporan kedatangan kapal PT. IDT Trans Agency Cabang Sungai Danau**

| No.    | Kedatangan kapal 2024 | Jumlah Kapal |
|--------|-----------------------|--------------|
| 1.     | Januari               | 36           |
| 2.     | Februari              | 44           |
| 3.     | Maret                 | 56           |
| 4.     | April                 | 40           |
| 5.     | Mei                   | 39           |
| 6.     | Juni                  | 35           |
| 7.     | Juli                  | 40           |
| 8.     | Agustus               | 42           |
| 9.     | September             | 42           |
| 10.    | Oktober               | 50           |
| 11.    | November              | 56           |
| 12.    | Desember              | 52           |
| Jumlah |                       | 532          |

*Sumber: Monthly Report of Vessels (Agency) Tahun 2024 PT. IDT TRANS AGENCY Cab. Sungai Danau*

Berdasarkan informasi dalam tabel 1.1 mengenai laporan bulanan kedatangan kapal di PT. IDT Trans Agency Cabang Sungai Danau pada tahun 2024, tercatat sebanyak 532 kapal yang dilayani oleh cabang tersebut. Angka ini mencerminkan tingkat kinerja perusahaan yang tinggi, terbukti dari banyaknya kapal yang diurus oleh agen keagenan tersebut. Agar perusahaan dapat mempertahankan atau meningkatkan jumlah kunjungan kapal, PT. IDT Trans Agency Cabang Sungai Danau perlu menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan

secara berkelanjutan. Fasilitas kerja menjadi salah satu faktor yang harus diperhatikan dalam menjaga kinerja karyawan di mana fasilitas kerja yang kurang memadai akan mengakibatkan turunnya kinerja.

Fasilitas kerja memainkan peran penting dalam mendukung kinerja karyawan. Ketersediaan fasilitas yang memadai dapat meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas, sementara fasilitas yang kurang memadai dapat menurunkan kinerja (Monde et al., 2022). Lingkungan kerja yang nyaman dan fasilitas yang mendukung dapat meningkatkan motivasi dan kesejahteraan karyawan, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja mereka (Hulu et al., 2022). Sebaliknya, fasilitas yang tidak memadai dapat menyebabkan ketidaknyamanan psikologis dan moral, yang berdampak langsung pada kinerja karyawan, keterbatasan fasilitas yang ada dalam operasi keagenan kapal dapat mengganggu kelancaran tugas agen di lapangan.

Kurangnya perlengkapan keselamatan, seperti pelampung, *helm*, dan *wearpack*. Meningkatkan kemungkinan terjadinya kecelakaan saat naik ke kapal. Selain itu, keterbatasan perangkat komunikasi tahan air yang memenuhi standar, seperti *Handie Talkie Marine (HT)* yang memiliki fitur tahan air dan tahan korosi, menyulitkan upaya koordinasi langsung dengan kapal yang berada di lokasi *anchorage*, terutama dalam keadaan cuaca buruk atau lingkungan laut yang ekstrem. Faktor ini dapat mengurangi kinerja operasional dan meningkatkan kemungkinan risiko dalam aktivitas agen kapal. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa fasilitas kerja yang disediakan memenuhi kebutuhan karyawan agar kinerja tetap optimal. Dengan demikian, peningkatan fasilitas kerja dapat menjadi strategi efektif dalam menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu Keterbatasan sistem pengelolaan dokumen yang belum terintegrasi secara digital dengan pihak-pihak terkait, serta kurangnya sarana komunikasi yang memadai untuk koordinasi secara langsung dengan kapal di lokasi *anchorage*, merupakan kendala yang signifikan dalam operasional keagenan kapal. Keadaan ini semakin parah karena adanya konektivitas internet yang tidak stabil, yang menghalangi pengiriman data dan dokumen elektronik secara efektif.

Sebagai contoh, penggunaan sistem Inaportnet yang belum maksimal dapat berdampak pada kelancaran pelayanan kapal keagenan, khususnya apabila tidak didukung oleh perangkat elektronik yang memadai dan jumlah operator yang cukup. Selain itu, masalah koneksi internet di kapal, seperti jarak yang jauh antara daratan lokasi anchorage dan cuaca yang buruk, dapat mengakibatkan koneksi menjadi tidak stabil, lambat, atau bahkan terputus, sehingga mengganggu komunikasi dan operasional agent hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. IDT Trans Agency Cabang sungai Danau. Dengan demikian, sangat penting bagi perusahaan untuk memperbaiki infrastruktur digital dan komunikasi agar operasional keagenan kapal berjalan dengan lancar (Widyanto et al., 2023).

**Tabel 1. 2 Jumlah fasilitas penunjang kinerja karyawan di PT. IDT Trans Agency Cabang Sungai Danau**

| No | Fasilitas | Jumlah |
|----|-----------|--------|
| 1. | Mobil     | 2      |
| 2. | Motor     | 1      |
| 3. | Komputer  | 1      |
| 4. | Printer   | 2      |

Sumber: Data operasional PT.IDT Trans Agency

Cab. Sungai Danau

Berdasarkan tabel 1.2 yang menjelaskan tentang jumlah fasilitas terdapat ketidak seimbangan antara jumlah kapal di PT. IDT Trans Agency Cabang Sungai Danau, dimana jumlah karyawan dan fasilitas kerja yang kurang memadai mengakibatkan kinerja karyawan menjadi terhambat untuk melaksanakan pekerjaan, hal ini dapat mengakibatkan tingginya tingkat stress yang diakibatkan beban kerja yang tinggi dan tidak dilengkapi dengan fasilitas yang memadai sebagai contoh keterbatasan armada kendaraan dapat menjadi hambatan yang cukup besar dalam meningkatkan efektivitas mobilitas petugas keagenan. Kendala ini mempengaruhi keterlambatan dalam proses pelayanan kepada pihak kapal dan pihak pelabuhan, kekurangan sarana kendaraan operasional di PT. IDT Trans Agency Cabang Sungai Danau mengharuskan perusahaan untuk menyewa mobil tambahan demi mendukung kelancaran operasional keagenan kapal.

Situasi ini muncul disebabkan oleh kurangnya kendaraan yang memadai untuk mendukung mobilitas sehari-hari karyawan, terutama bagi agen *clearance* dan agen *cheking* yang perlu bergerak cepat antara pelabuhan dan kantor. Sebagai akibatnya, perusahaan perlu menambah anggaran untuk biaya sewa mobil, yang seharusnya dapat dimanfaatkan untuk pengembangan fasilitas lain yang lebih prioritas. Kekurangan fasilitas ini juga berpengaruh pada peningkatan beban kerja dan tekanan yang dialami karyawan, serta dapat mengakibatkan penurunan produktivitas operasional secara keseluruhan. Dengan demikian, penyediaan sarana transportasi yang cukup merupakan salah satu prioritas dalam usaha untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional agen kapal di perusahaan ini.

Selain itu, infrastruktur teknologi informasi yang masih belum berjalan dengan baik juga merupakan tantangan tersendiri. Sistem pengelolaan dokumen yang belum terintegrasi secara digital mengakibatkan kurangnya efisiensi dalam proses pertukaran informasi dengan pihak-pihak luar seperti bea cukai, karantina, dan otoritas pelabuhan. Keterbatasan alat komunikasi yang berjalan secara langsung dan koneksi internet yang tidak konsisten menghalangi perencanaan yang lancar antara petugas keagenan dan kapal yang berada di lokasi *drop anchorage*. Penerapan digitalisasi dalam sistem informasi pelabuhan sangat krusial untuk meningkatkan keterbukaan dan efisiensi dalam layanan agen kapal (Thahir, 2025). Kekurangan fasilitas ini juga berpengaruh pada peningkatan beban kerja dan tekanan yang dialami karyawan, serta dapat mengakibatkan penurunan produktivitas operasional secara keseluruhan. Dengan demikian, penyediaan sarana transportasi yang cukup merupakan salah satu prioritas dalam usaha untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional agen kapal di perusahaan.

Masalah lain juga ditemukan pada sarana perkantoran serta peralatan yang digunakan dalam operasional. Ruang kerja yang terbatas dan tidak dapat menampung banyak dokumen fisik dengan baik menghambat proses administrasi. Perangkat kantor yang sudah tua, seperti mesin cetak dan komputer, tidak dapat memenuhi kebutuhan dokumentasi yang semakin rumit dan berubah-ubah. Selain itu, sistem penyimpanan dan pengarsipan dokumen belum diatur dengan baik, sehingga menyulitkan akses dan pencarian dokumen-dokumen penting.

pengelolaan dokumen yang tidak baik dapat mengakibatkan kesalahan administratif dan hilangnya informasi penting dalam proses logistik di bidang maritim (Wijayanto, 2025). Tidak kalah pentingnya, akses ke sistem informasi pelabuhan juga masih terbatas, seperti *inaportnet* dan sistem pelabuhan lainnya belum sepenuhnya diakses secara maksimal oleh pihak perusahaan selain itu, fasilitas *Electronic Data Interchange* (EDI) yang ada saat ini belum berfungsi secara optimal, yang mengakibatkan terganggunya proses pertukaran data antara perusahaan dan pihak pelabuhan serta instansi terkait. Jumlah komputer yang terbatas juga menyulitkan petugas untuk mengakses berbagai sistem informasi secara bersamaan. Keberhasilan penerapan sistem informasi pelabuhan sangat dipengaruhi oleh kualitas infrastruktur serta dukungan teknologi yang memadai (Wijayanto, 2025). Pada akhirnya, kemampuan fasilitas yang mendukung operasional di lapangan juga menarik perhatian untuk diteliti. Keterbatasan alat keselamatan, seperti pelampung dan helm pelindung, meningkatkan risiko keselamatan bagi petugas keagenan saat mereka melakukan proses *on board*. Tidak adanya alat komunikasi yang tahan air dan ketiadaan printer juga menyulitkan proses koordinasi serta penerbitan dokumen penting dengan cepat, penyediaan peralatan lapangan yang memenuhi standar keselamatan dan teknologi operasional adalah hal yang sangat penting untuk mendukung efisiensi dan keselamatan kerja di sektor maritim (Irfansya fahmi, 2024).

Berdasarkan penjelasan yang telah disampaikan, ini menjadi landasan dan dorongan dari penulis agar permasalahan tersebut diangkat menjadi suatu kajian penelitian dengan judul **“PENGARUH FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN KEAGENAN KAPAL DI PT. IDT TRANS AGENCY CABANG SUNGAI DANAU”**

## **1.2 Batasan Masalah**

Pembahasan dalam penelitian ini tidak melebar peneliti melakukan pengambilan data pada periode Bulan Agustus 2024 sampai dengan April 2025, dalam hal ini pembahasan lebih berfokus pada pengaruh fasilitas terhadap kinerja karyawan perusahaan keagenan kapal pada PT. IDT Trans Agency Cabang sungai danau.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Penelitian ini bertujuan untuk menjawab permasalahan mengenai fasilitas pada perusahaan PT. IDT Trans Agency Cabang Sungai Danau terhadap kinerja karyawan dengan butir pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah transportasi dan mobilitas mampu meningkatkan kinerja karyawan di PT IDT Trans Agency Cabang Sungai Danau?
2. Apakah peralatan keselamatan dan keamanan mampu meningkatkan kinerja dan rasa aman dalam pelaksanaan kerja bagi karyawan di PT. IDT Trans Agency Cabang Sungai Danau?
3. Apakah fasilitas operasional lapangan mampu meningkatkan kinerja karyawan PT. IDT Trans Agency Cabang Sungai Danau?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah ditemukan oleh peneliti, Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui dampak fasilitas transportasi dan mobilitas terhadap performa karyawan di PT. IDT Trans Agency Cabang Sungai Danau.
2. Mengetahui pengaruh sarana alat keselamatan dan keamanan terhadap kinerja serta kenyamanan karyawan di PT. IDT Trans Agency Cabang Sungai Danau.
3. Mengetahui peran fasilitas operasional di lapangan dalam mendongkrak kinerja karyawan di PT. IDT Trans Agency Cabang Sungai Danau.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

#### **A. Perusahaan PT. IDT Trans Agency Cabang Sungai Danau**

1. Menyediakan pemahaman nyata tentang keterkaitan antara sarana kerja diantaranya transportasi, keamanan, dan operasional di lapangan dengan kapasitas kerja karyawan.
2. Berfungsi sebagai landasan dalam merumuskan kebijakan yang bertujuan untuk memperbaiki fasilitas demi meningkatkan produktivitas serta kepuasan karyawan.
3. Mendukung dalam penyusunan anggaran dan distribusi sumber daya untuk penyediaan fasilitas yang mendukung kinerja maksimal.

#### B. Bagi Karyawan

Menghadirkan pengetahuan mengenai signifikansi fasilitas kerja dalam mendukung kenyamanan dan keamanan saat bekerja. Meningkatkan pemahaman tentang peran dan sumbangsih mereka pada pencapaian target perusahaan melalui kinerja yang maksimal.

#### C. Untuk Para Akademisi dan Peneliti

Meningkatkan pengetahuan ilmiah tentang dampak fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan, terutama dalam konteks perusahaan keagenan kapal. Menjadi acuan untuk studi lebih lanjut dalam area pengelolaan sumber daya manusia dan lingkungan kerja.

#### D. Pihak Pemerintah dan Para Pembuat Kebijakan

Menyediakan informasi yang dapat digunakan sebagai landasan dalam merumuskan kebijakan mengenai standar dari fasilitas kerja di bidang keagenan kapal. Menggalakkan penguatan peraturan yang mendukung keamanan dan kesejahteraan pekerja di sektor maritim.