

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan zaman dewasa ini mengalami kemajuan yang sangat pesat. Seperti halnya dalam dunia elektronik, teknologi, serta transportasi. Dalam dunia transportasi, masalah yang kini terjadi adalah semakin tingginya persaingan dalam dunia usaha yang akan berpengaruh terhadap pengusaha-pengusaha transportasi guna pengembangan usahanya, dan tidak lepas dari itu banyaknya permintaan akan kebutuhan masyarakat umumnya yang saat ini cenderung menggunakan transportasi dalam perjalanan dekat maupun jauh dengan keamanan yang terjamin, nyaman, efisien serta mudah dijangkau. Secara global terjadi perubahan yang bisa memicu timbulnya transformasi struktural berimplikasi pada pergeseran nilai, sikap, cara hidup, perilaku manusia, sistem, dan lain sebagainya. Globalisasi yang mulai intens didiskusikan banyak pihak dianggap sebagai fenomena baru yang dicirikan oleh penyusutan ruang dan waktu yang belum pernah terjadi sebelumnya, yang mencerminkan peningkatan interkoneksi dan interpedensi ekonomi, politik, sosial, dan budaya dalam skala global (Steger, 2012:7). Perubahan tersebut juga menuntut para karyawan untuk mengubah sistem kerja yang sesuai dengan zaman sekarang. Jika seorang karyawan tidak dapat menyesuaikan diri maka akan banyak kesulitan yang dihadapi oleh para karyawan dan perusahaannya. Sehubungan dengan ini, kantor Ksyahbandaran Otoritas Pelabuhan Kelas I Tanjung Balai Karimun merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di bidang jasa pelayanan pelayaran dan kepelabuhanan senantiasa berupa meningkatkan kualitas pelayanannya. Untuk mewujudkannya perlu dibutuhkan tenaga kerja yang handal dan profesional serta manajemen yang baik, agar mampu bersaing dalam dunia globalisasi yang tidak lepas dengan kebutuhan sumber daya manusia.

Sumber daya manusia adalah salah satu sumber daya dalam organisasi meliputi semua orang yang melakukan aktivitas dimana sumber daya manusia tersebut memberikan banyak pengaruh berupa ide dan perubahan dalam organisasi. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal yaitu kemampuan memahami sesuatu yang benar dan salah, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, dan karya rasio yaitu akal yang digunakan untuk berfikir secara logis, rasa dan karsa yaitu kehendak yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya sehingga antara organisasi dan individu yang ada didalamnya merupakan satu talenta yang tidak dapat dipisahkan (Husein dan Hady, 2012:35). Adanya globalisasi berakibat bahwa setiap individu berpengaruh langsung sebagai efek substantive dalam pandangan dan reaksinya terhadap lingkungan (Spector, 1986). Menurut Rotter (1966) disebut dengan *locus of control* merupakan “*generalized belief that a person can or cannot control his own destiny*”. Menurut Kustini dan Suharyadi (2004:45) berdasarkan pendapat Rotter disebut bahwa *locus of control* atau adanya keyakinan seseorang terhadap sumber yang mengontrol kejadian – kejadian dalam hidupnya. Keyakinan individu bahwa dia mampu melaksanakan dan menyelesaikan tugas dengan baik karena atas usaha sendiri maka dapat dikatakan orang tersebut mempunyai *locus of control* internal. Individu yang menganggap bahwa keberhasilan dan kegagalan adalah dikarenakan lingkungan sekitarnya maka dapat dikatakan orang tersebut memiliki *locus of control* eksternal. Seperti yang dikemukakan oleh Falikhatun (2003:264) bahwa peningkatan kinerja pegawai dalam pekerjaan pada dasarnya akan dipengaruhi oleh kondisi-kondisi tertentu, yaitu kondisi yang berasal dari dalam yang disebut dengan faktor individual. Faktor individu meliputi jenis kelamin, kesehatan, pengalaman, dan karakteristik psikologis yang terdiri dari motivasi, kepribadian, dan *locus of control*.

Salah satu faktor yang mempengaruhi timbulnya motivasi karyawan yaitu karakteristik individu (Stoner dan freemad, dalam Sumarsono, 2004:227). Karakteristik individu terdiri atas minat, sikap, dan kebutuhan yang dibawa seseorang ke dalam situasi kerja (Stoner, 1992:80, dalam Sumarsono, 2004:237). Menurut Gibson (2004:87), karakteristik individu adalah minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang di dalam situasi kerja. Upaya KSOP Kelas I Tanjung Balai Karimun untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan melakukan penambahan bertahap. Dan masalah yang lain adalah adanya karyawan yang tidak menjalankan sesuai apa yang di tetapkan oleh KSOP Kelas I Tanjung Balai Karimun. Karyawan yang tidak sesuai aturan yang di haruskan dan kepatuhan karyawan dalam menanti peraturan yang di tetapkan oleh perusahaan merupakan poin penting yang berpengaruh terhadap prokdutifitas kinerja karyawan.

Tabel 1.1
Daftar Karyawan yang indisipliner di KSOP Kelas 1 Tanjung Balai Karimun

No	Tahun	Jumlah
1	September	5
2	Oktober	4
3	November	3
4	Desember	4

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan yang indisipliner di KSOP Kelas 1 Tanjung Balai Karimun cenderung naik-turun. Jumlah Karyawan yang tidak sesuai aturan yang naik-turun disebabkan oleh beberapa factor yaitu kepemimpinan yang kurang tegas terhadap bawahannya sehingga menyebabkan para karyawan KSOP Kelas 1 Tanjung Balai Karimun kurang disiplin dalam hal kehadiran serta ketepatan waktu bekerja dan akhirnya akan mengganggu kinerja karyawan KSOP Kelas 1 Tanjung Balai Karimun. Menunjukkan bahwa *locus of control*, karakteristik

individu, karakteristik pekerjaan, dan orientasi tujuan menjadi sangat penting yang mengingat pentingnya keyakinan individu mengenai sumber penyebab dari peristiwa-peristiwa yang terjadi pada dirinya tetapi masih ada hubungannya dengan kinerja karyawan. Hal inilah yang menimbulkan pertanyaan bagi peneliti dan menjadikan alasan yang mendorong untuk dilakukan penelitian lebih lanjut dengan judul. **Analisis Pengaruh *Locus of Control*, Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan orientasi Tujuan Terhadap Kinereja Karyawan (Studi Pada Kantor Kesyahbandaraan otoritas Pelabuhan Kelas I Tanjung Balai Karimun)** dengan menggunakan pendekatan ilmu manajemen sumber daya manusia.

1.2. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang dijelaskan diatas, dapat diketahui bahwa permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh *locus of control*, karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, orientasi tujuan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam kegiatan operasional keseharian. Maka diperoleh perumusan masalah pokok yang akan diteliti yaitu masalah *locus of control*, karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan orientasi pekerjaan terhadap kinerja karyawan dengan pertanyaan yang diambil sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan Kantor Kesyahbandaran Otoritas Pelabuhan Kelas 1 Tanjung Balai Karimun?
- b. Apakah ada pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan Kantor Kesyahbandaran Otoritas Pelabuhan Kelas 1 Tanjung Balai Karimun?
- c. Apakah ada pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan Kantor Kesyahbandaran Otoritas Pelabuhan Kelas 1 Tanjung Balai Karimun?
- d. Apakah ada pengaruh orientasi tujuan terhadap kinerja karyawan Kantor Kesyahbandaran Otoritas Pelabuhan Kelas 1 Tanjung Balai Karimun?

1.3. Tujuan dan Kegunaan

1.3.1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk menganalisis pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kesyahbandaran Otoritas Pelabuhan Kelas 1 Tanjung Balai Karimun.
- b. Untuk menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kesyahbandaran Otoritas Pelabuhan Kelas 1 Tanjung Balai Karimun.
- c. Untuk menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kesyahbandaran Otoritas Pelabuhan Kelas 1 Tanjung Balai Karimun.
- d. Untuk menganalisis pengaruh orientasi tujuan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kesyahbandaran Otoritas Pelabuhan Kelas 1 Tanjung Balai Karimun.

1.3.2. Kegunaan Penelitian

- a. Bagi Penulis
Menambah pengetahuan dan dapat mengaplikasikan ilmu yang didapat selama kuliah pada permasalahan dan kondisi di lapangan, sehingga mendapatkan suatu pengalaman antara teori dengan kenyataan di lapangan, dan juga untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Strata 1 pada Jurusan Transportasi di Universitas Maritim Amni Semarang. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai input atau bahan masukan untuk menentukan kebijakan - kebijakan yang akan diambil dimasa yang akan datang.
- b. Bagi Universitas Maritim Amni Semarang
Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat dan masukan bagi akademis untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan informasi bagi mahasiswa/i Universitas Maritim Amni Semarang.

c. Bagi Perusahaan

Memberikan inspirasi pada perusahaan agar dapat memberikan evaluasi terhadap kinerja karyawan Kantor Kesyahbandaran Otoritas Pelabuhan Kelas 1 Tanjung Balai Karimun.

d. Bagi Pembaca

Sebagai referensi lebih lanjut dari hasil penelitian ini sehingga dapat mengembangkan pemikiran - pemikiran logis yang nantinya berguna untuk perkembangan penelitian selanjutnya dan diharapkan dapat menambah informasi bagi mahasiswa Universitas Maritim Amni Semarang.

1.4. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan merupakan penjelasan tentang penelitian yang akan dilakukan maka dibuatlah sistematika penulisan yang akan memberikan informasi tentang isi dari masing-masing bab yang disajikan dalam tiga bab, adapun sistematika penulisannya adalah sebagai berikut :

BAB 1 PENDAHULUAN

Menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Menguraikan tentang kepuasan penumpang, kualitas pelayanan, fasilitas pelabuhan dan harga tiket, penelitian terdahulu, hipotesis serta kerangka pemikiran teoritis.

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

Menguraikan tentang variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis yang digunakan.

BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

Menguraikan hasil penelitian yang telah dianalisis dengan metode penelitian yang telah ditentukan sebelumnya. Hasil penelitian ini akan dibahas secara mendalam untuk mengetahui sebesar apa pengaruh variabel yang digunakan menganalisis penelitian.

BAB 5 PENUTUP

Menguraikan tentang kesimpulan dan saran yang diperoleh dari hasil penelitian.