

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Angkutan laut merupakan salah satu alat transportasi yang memegang peran penting dalam sistem transportasi di Indonesia. Angkutan laut dan pelabuhan berperan sebagai salah satu sarana untuk mewujudkan wawasan nusantara khususnya dalam rangka menumbuhkan kesatuan ekonomi nasional yang diselenggarakan sebagai bagian terpadu dari sistem perhubungan nasional. Hal ini dikarenakan angkutan laut digunakan sebagai jasa transportasi baik pengangkutan lokal (*Interrinsulair*) maupun pengangkutan ke luar negeri (*Ocean Going*). Selain itu, angkutan laut dipandang mempunyai nilai ekonomis tinggi karena lebih efektif dan efisien dari pada pengangkutan melalui udara. Hal ini disebabkan karena kapal laut memiliki kapasitas angkutan yang lebih besar dan murah. Terutama di Maluku Utara angkutan laut merupakan alat transportasi yang sering digunakan masyarakat untuk melakukan aktivitas sehari-hari hal ini dikarenakan Maluku Utara memiliki beberapa kabupaten yang dibatasi dengan laut.

Untuk melakukan kegiatan pelayaran setiap angkutan laut (kapal) memerlukan Surat Persetujuan Berlayar (SPB) yang dikeluarkan oleh Syahbandar agar dapat berlayar, maka setiap kapal yang akan berlayar harus memenuhi persyaratan kelaiklautan kapal serta kewajiban lainnya. Sesuai dalam Pasal 1 angka 33 Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang pelayaran, kelaiklautan kapal adalah keadaan kapal yang memenuhi persyaratan keselamatan kapal, pencegahan pencemaran perairan dari kapal, pengawakan,

garis muat, pemuatan, kesejahteraan awak kapal dan kesehatan penumpang, status hukum kapal, manajemen keamanan kapal untuk berlayar di perairan tertentu.

Namun sekalipun telah adanya peraturan yang mengatur tentang surat persetujuan berlayar, masih sering juga ditemui beberapa kecelakaan transportasi laut hal ini disebabkan oleh lalainya pemberian izin pelayaran dalam menjalankan tugas kesyahbandaran, yaitu dengan memberikan izin pelayaran kepada kapal yang tidak layak untuk berlayar dan tidak memenuhi persyaratan kelaiklautan kapal. Masalah keselamatan, keamanan serta keseluruhan kegiatan dalam pelayaran angkutan laut merupakan tanggung jawab kepelabuhan, karena salah satu persoalan terbesar dalam kecelakaan kapal saat pelayaran adalah persoalan kemampuan dan keahlian seseorang dalam menjalankan tugas kesyahbandaran baik dalam melaksanakan keseluruhan tugas dalam pelabuhan serta melakukan kerjasama ataupun hubungan dengan badan usaha lain yang bertugas untuk melakukan pengawasan dalam perkapalan.

Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate adalah kantor yang dinaungi oleh kementrian perhubungan dan bergerak pada bidang pelayanan izin berlayar kapal dan juga merupakan unit pelayanan teknis dibawah Direktorat Jenderal Perhubungan Laut yang bertugas melaksanakan pengawasan, penegakan hukum di bidang keselamatan dan keamanan pelayaran serta sebagai koordinasi kegiatan pemerintahan di pelabuhan dari mulai pengaturan, pengendalian dan pengawasan kegiatan kepelabuhanan pada pelabuhan yang diusahakan secara komersial dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Perhubungan Laut.

Selain itu pelayanan yang diberikan oleh Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate yang berperan utama dalam menunjang kelancaran perekonomian adalah pengurusan kunjungan kapal, sebagai penyedia sarana dan prasarana yang dapat menunjang bongkar muat penumpang dan barang, serta pembuatan perpanjangan buku pelaut (*Seaman Book*) dengan memberikan pelayanan sebaik-baiknya. dalam mewujudkan pelayanan jasa kepelabuhanan kepada masyarakat atau pengguna jasa yang berkualitas perlu proses yang teratur dan terarah dengan pedoman standar pelayanan yang disusun untuk menciptakan kelancaran pelayanan kapal, barang dan penumpang. Beberapa pelabuhan di kota Ternate yang dibawah pengawasan Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate yaitu, Pelabuhan Ahmad Yani Ternate, Pelabuhan Armada Semut Mangga Dua, Pelabuhan Bastiong Ternate, Pelabuhan Dufa-dufa, dan Pelabuhan Almunawar.

Berhasil tidaknya suatu usaha selalu tergantung pada kinerja karyawan yang produktif, salah satu faktor yang mempengaruhi adalah etos kerja yang merupakan norma-norma yang bersifat mengikat dan ditetapkan secara eksplisit serta praktik-praktik yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan diterapkan dalam kehidupan para anggota suatu organisasi, Edy Sutrisno (2013). Menurut Sinamon (2011), menyatakan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Salah satu sikap pegawai yang memiliki etos kerja yang baik ialah sikap semangat bekerja yang dimiliki oleh para pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya atau tugasnya pernyataan tersebut sesuai oleh menurut (Ginting,

2016). Etos kerja yang seharusnya dimiliki oleh seorang karyawan adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik (Tasmara, 2016).

Jika pegawai yang memiliki etos kerja yang rendah akan berdampak terhadap banyak aspek salah satunya ialah masalah kinerja, sosial, dan budaya. Oleh karena itu peningkatannya perlu ditangani secara baik agar dapat mewujudkan etos kerja yang tinggi. Dengan demikian etos kerja para pegawai sangat perlu ditingkatkan. Untuk dapat meningkatkan etos kerja diperlukan keahlian interpersonal. Keahlian interpersonal berkaitan dengan hubungan kerja dengan orang lain serta meliputi budaya kerjanya. Keahlian tersebut meliputi kebiasaan dan sikap. Pegawai yang memiliki keahlian interpersonal yang tinggi tentunya mempunyai komitmen untuk bekerja keras. Pegawai yang mempunyai komitmen untuk terus bekerja keras dalam melaksanakan pekerjaannya akan menumbuhkan perasaan puas terhadap pekerjaan yang dikerjakan.

Selain itu, budaya organisasi juga sangat berpengaruh pada kinerja karyawan, budaya organisasi yang kuat akan mempengaruhi perilaku dan efektivitas kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan berjalan sesuai dengan budaya yang dianutnya dalam organisasi tersebut. penerapan budaya dalam suatu perusahaan juga akan membentuk karakter karyawannya dengan sendirinya dalam menjalankan tugasnya dan mencapai tujuan dari perusahaan.

(Wibowo, 2012). Budaya merupakan pola kegiatan manusia yang secara sistematis diturunkan dari suatu ke generasi ke generasi selanjutnya melalui proses pembelajaran agar menciptakan cara hidup tertentu yang paling cocok dengan lingkungan organisasi. Budaya adalah filosofi dasar yang mengandung keyakinan, norma-norma, dan nilai yang dianut bersama dan menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam suatu organisasi. Definisi lain menurut (Arianty, 2015) budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukan dengan apa yang mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya budaya itu merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi. Selanjutnya menurut (David, 2004), menyatakan budaya organisasi adalah pola tingkah laku yang dikembangkan oleh suatu organisasi yang dipelajarinya ketika mengalami masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah terbukti cukup baik untuk disahkan dan diajarkan kepada anggota baru sebagai cara untuk menyadari, berpikir dan merasa.

Selanjutnya faktor beban kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai. (Permendagri, 2008), menyatakan beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan waktu. Menurut (Dhania, 2010), beban kerja di definisikan sebagai sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Schultz (2006) mengemukakan bahwa beban kerja adalah terlalu banyak melakukan pekerjaan pada waktu yang tersedia atau melakukan pekerjaan yang terlalu sulit untuk karyawan.

Kinerja bisa mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi perusahaan, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawan akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan tersebut. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu. Perusahaan akan sulit mencapai tujuannya jika para pegawai di perusahaan tersebut tidak memiliki kinerja yang baik. Menurut Siagian (2002) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja (motivation), disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Mangkunegara (2017), mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh seseorang dalam pelaksanaan tugasnya yang disesuaikan tanggung jawab yang telah ditetapkan kepadanya.

Peningkatan kualitas layanan yang bisa memuaskan masyarakat membutuhkan peran pegawai yang profesional. Maka dari itu kinerja pegawai pada sebuah organisasi merupakan salah satu sumber bagi pengukuran penilaian kualitas suatu organisasi. Jadi, dapat dikatakan jika sebuah organisasi memiliki kinerja pegawai yang memuaskan maka performa organisasi tidak dapat dipandang sebelah mata.

Upaya yang dilakukan oleh Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate untuk meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan meningkatkan kompetensi pada diri pegawai dengan pemberian motivasi dan masukan langsung oleh pimpinan untuk mengembangkan kinerja para pegawai, memenuhi fasilitas pegawai seperti tempat yang nyaman dan sejuk untuk bekerja

serta kendaraan dinas untuk para pegawai unggulan agar mempermudah pekerjaan yang dilakukan dan pemberian insentif kepada pegawai yang telah bekerja keras adapun pemerintah pusat yang memberikan keseluruhan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yaitu lima hari kerja dalam seminggu guna untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Namun dilihat dari hasil observasi terhadap beberapa pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate, terlihat kinerja pegawai masih kurang produktif.

Tabel 1.1.
Indikator Rendahnya Kinerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate

| No | Indikator | Frekuensi | Persentase |
|-------|---|-----------|------------|
| 1 | Pegawai yang masih sering datang terlambat. | 10 | 33,3% |
| 2 | Pegawai yang sering menunda mengerjakan pekerjaan. | 6 | 20,0% |
| 3 | Pegawai yang merasa beban kerja yang berat. | 7 | 23,3% |
| 4 | Pegawai yang tidak melanjutkan kembali kontrak kerjanya. | 3 | 10,0% |
| 5 | Pegawai tidak menjalin kerja sama yang baik dengan rekan kerja. | 4 | 13,3% |
| Total | | 30 | 100% |

Sumber: Hasil Observasi Penulis, 04 Oktober 2021

Dari hasil observasi pada pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate diperoleh keterangan bahwa kinerja pegawai masih kurang memenuhi standar yang diinginkan instansi, terdapat 10 orang dengan persentase 33,3% pegawai yang masih sering terlambat namun pimpinan memberikan toleransi misal waktu terlambat selama 15 menit maka jam pulang pegawai diperpanjang selama 15 menit, 6 orang dengan persentase 20,0%

pegawai yang masih sering menunda mengerjakan pekerjaan hal ini dikarenakan beberapa pegawai yang sengaja melebihkan jam istirahatnya membuat pekerjaan mereka jadi tertunda, pegawai yang merasa beban kerja yang berat terdapat 7 orang dengan persentase 23,3% ini dikarenakan pegawai seringkali mendapatkan pekerjaan tambahan yang bersifat *urgent* dari *top management* yang terkadang tidak terencana, sehingga menyebabkan pekerjaan rutin jadi tertunda dan dapat menyebabkan hasil kerja tidak tercapai. Lalu 3 orang dengan persentase 10,0% terjadinya *turnover* pada karyawan *fresh graduate* kebanyakan dari mereka setelah kontrak kerja berakhir tidak lagi melanjutkan kontrak kerjanya. Dan terdapat 4 orang dengan persentase 13,3% pegawai yang masih tidak menjalin kerjasama yang baik dengan rekan kerja hal ini dikarenakan beberapa pegawai memiliki rasa senioritas yang tinggi akibatnya bisa terjadi konflik dan perbedaan pendapat antar pegawai

Berdasarkan teori dan permasalahan dari objek penelitian diatas, penelitian tentunya tidak lepas dari *Research Gap* dari kajian empirik sebelumnya seperti, Pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai yang diteliti oleh Mochamad Syafii dan Mohammad Ulinnuha (2018), menunjukkan bahwa etos kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Salmon Y. Sanggenafa dan Ferdinandus Christian (2019) menyatakan bahwa etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Ismail (2020), menyatakan bahwa budaya organisasi positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan, hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hamsal (2021)

menyatakan budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja yang ada di Universitas Islam Riau.

Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai yang diteliti oleh Yuniman Zebua (2020), menyatakan bahwa pengaruh beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan dalam penelitian Ilham, Adolfinia dan Lucky O.H. Dotulong (2021) menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu masih diperlukan penelitian lanjutan tentang etos kerja, budaya organisasi, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan apa yang telah penulis kemukakan pada latar belakang masalah, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate). Variabel dalam penelitian ini penulis ambil dari berbagai penelitian sebelumnya dari indikator yang berbeda sehingga dapat menyajikan pembaharuan dalam penelitian.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate?

3. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate?
4. Apakah etos kerja, budaya organisasi dan beban kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan masalah yang disebutkan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate.
4. Untuk menganalisis dan mengetahui apakah etos kerja, budaya organisasi dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak yang berkepentingan antara lain :

1.4.1 Manfaat Teoritis

- a. Sebagai bahan untuk dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai etos kerja, budaya organisasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai.
- b. dan juga sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan tentang etos kerja, budaya organisasi, beban kerja, dan kinerja karyawan yang mencakup tentang ilmu manajemen sumber daya manusia.

1.4.2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wacana yang positif bagi pimpinan Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate untuk mengevaluasi dan mendorong kinerja pegawai yang lebih baik melalui etos kerja, budaya organisasi, beban kerja dan kinerja pegawai.