

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di dalam perusahaan, sumber daya yang memiliki peran paling penting untuk mencapai visi misi perusahaan tersebut adalah sumber daya manusia. Dikarenakan peran manusia sangatlah penting dalam persaingan antar perusahaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang dalam hal berbisnis, perusahaan harus mengupayakan kualitas sumber daya manusia nya bisa lebih tinggi dari kualitas perusahaan pesaingnya. Di zaman modern seperti ini, bukan hal yang mudah untuk melakukan pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia, oleh sebab itu perusahaan harus menyediakan suprastruktur dan infrastruktur yang memadai demi mencapai kualitas sumber daya manusia yang unggul.

Didalam sumber daya manusia, terdapat factor yang sangat penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan, yaitu sinergi. Secara umum, sinergi dapat diartikan sebagai kerjasama yang dilaksanakan secara dua arah dengan koordinasi antara dua pihak atau lebih yang menciptakan kinerja menjadi lebih optimal. Sinergitas dalam perusahaan dapat diciptakan ketika kerjasama antar anggota tim dapat berkolaborasi secara optimal maka terbentuklah sinergitas yang hebat. Sinergi dapat menguntungkan jika dilakukan dengan cara kapitalisasi dari satu hal yang merasa diunggulkan. Sinergi antar anggota tim sudah sepatutnya dijaga, karena jika dalam suatu tim tidak memiliki sinergi yang baik antar anggota, maka bisa dijamin hasil kinerja tim tersebut menjadi tidak maksimal.

Pemimpin yang berkualitas adalah pemimpin yang mampu memandang sumber daya manusia sebagai modal yang dapat diolah sesuai dengan kebutuhan dan tujuan perusahaan, maka dari itu perusahaan akan memiliki modal yang unggul dalam hal bersaing. Dibalik kualitas sumberdaya manusia yang unggul, pasti terdapat kerja sama tim yang efektif dan akan menghasilkan sinergi antar divisi yang hebat. Berdasarkan penjelasan yang sudah di sampaikan, dapat disimpulkan bahwa sinergi yang kuat akan terbentuk jika masing – masing karyawan memiliki kompetensi dan paham atas peran dan tanggung jawabnya dan

berkolaborasi menyelesaikan pekerjaan yang selaras dan dapat diselesaikan secara bersama-sama. Didalam sinergi yang kuat, terdapat factor yang mempengaruhi agar terwujudnya sinergi yg optimal, yaitu pemberian kompensasi.

Pada umumnya motivasi karyawan untuk bekerja adalah untuk mendapatkan kompensasi. Para pekerja di perusahaan mengerahkan waktu dan tenaganya pada perusahaan dan sebagai kontra prestasinya, perusahaan memberikan imbalan atau kompensasi dalam bentuk yang sangat beragam. Melalui pemberian kompensasi kepada karyawan tersebut dapat mempengaruhi kualitas kerja karyawan. Dalam konteks perusahaan, (Handoko, 2016) mengemukakan bahwa suatu cara untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi.

Perusahaan harus tepat dalam menerapkan system kompensasi, dan jika perusahaan kurang tepat dalam menerapkan system kompensasi akan menyebabkan penurunan kualitas kerja karyawan dan ketidakpuasan kerja di kalangan karyawan. Tanpa adanya kompensasi, kebutuhan perusahaan lainnya tidak dapat berjalan sesuai dengan kaidah maslow yang menyatakan bahwa kebutuhan yang lebih tinggi hanya dapat berfungsi jika kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi. Kompensasi tidak hanya berupa materi, kompensasi juga dapat berupa pengakuan dan rasa mencapai sesuatu. Jika perusahaan mampu memenuhi kebutuhan kompensasi karyawan, maka karyawan dengan senang hati akan melaksanakan tugas dan permintaan pihak perusahaan untuk berkerja secara maksimal dan optimal.

Selain kompensasi, hal yang harus dimiliki jika suatu perusahaan ingin memiliki nilai yang unggul yaitu kepercayaan. Karyawan harus memiliki kepercayaan kepada perusahaan agar perusahaan tersebut dapat mencapai profit yang sudah ditargetkan, karena produktivitas perusahaan dapat dilihat dari usaha dan keterikatan karyawan pada pekerjaannya. Kepercayaan diartikan sebagai keyakinan terhadap integritas, kemampuan, karakter seseorang atau sesuatu. Didalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan kepercayaan karena mampu mengatur kompleksitas, meningkatkan sinergitas, dan meningkatkan kolaborasi sesama karyawan. Kepercayaan terhadap pimpinan merupakan hal yang sangat

penting yang mempengaruhi munculnya komitmen pada karyawan. Dalam perusahaan, kepercayaan memiliki manfaat seperti membuat karyawan saling berbagi informasi dan berkolaborasi. Ketika seorang karyawan mendapatkan kepercayaan dari perusahaan, maka karyawan tersebut akan mengeluarkan ide-ide yang pasti akan mendatangkan profit kepada perusahaan tersebut. Ketika seorang pemimpin sudah memercayai karyawannya maka pemimpin tersebut tidak segan-segan akan memberikan tugas dan wewenang kepada karyawannya. Begitupun sebaliknya, Ketika seorang karyawan sudah dipercaya oleh pimpinan, maka karyawan tersebut akan merasa lebih nyaman dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang sudah dibebankan kepada mereka. Kepercayaan karyawan pada perusahaan merujuk kepada cara pimpinan perusahaan tersebut meyakinkan bahwa pemimpin perusahaan tersebut mampu dan di setiap segala situasi akan selalu bersikap bijaksana dalam bertindak untuk kepentingan karyawan-karyawan yang dipimpinnya. (Hadiadmojo, 2017) mengemukakan secara umum karyawan akan termotivasi karena beberapa factor diantaranya yaitu pekerjaan yang menarik dan menantang, suasana yang memberikan kepercayaan, membuat secara personal bertanggung jawab pada hasil, serta tumbuh dan berkembang. Jika karyawan di suatu perusahaan tidak memiliki atau kurang memiliki kepercayaan antara satu sama lain, akan menyebabkan menurunnya sinergitas antar karyawan maupun karyawan dengan atasan. Kepercayaan yang tinggi berarti memberikan energi positif baik berupa semangat, gairah, kreativitas dalam menjalankan kegiatan produktivitas menjadi maksimal.

PT. ATHO TAMA adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang perusahaan bongkar muat (PBM) yang terletak di Perkantoran Yos Sudarso Megah Block B no 12 jl. Yos Sudarso NO. 1, Tanjung Priok –Jakarta Utara. Perusahaan Bongkar Muat adalah perusahaan yang diberi wewenang oleh pemerintah untuk melakukan kegiatan bongkar muat barang di pelabuhan, ruang lingkup pekerjaannya meliputi ;

1. Stevedoring: Pekerjaan membongkar barang dari kapal ke dermaga / tongkang / truk atau memuat barang dari dermaga / tongkang / truk ke dalam kapal sampai dengan tersusun dalam palka kapal dengan menggunakan derek kapal atau derek darat.

2. Cargodoring : Pekerjaan melepaskan sling /jala - jala barang dari Cargo hook kapal di dermaga dan memindahkan barang (*ex tackle*) tersebut dari dermaga ke gudang / lapangan penumpukan, selanjutnya menyusun di gudang / lapangan atau sebaliknya.
3. Receiving/Delivery: Pekerjaan penerimaan barang di gudang / lapangan penumpukan dan menyerahkan ke atas truk penerima barang untuk cargo yang dibongkar, sebaliknya untuk cargo yang akan dimuat ke kapal diserahkan ke atas kapal. (Tanggung jawab PBM kalau cargo yang dibongkar sampai diatas chasis truck penerima barang, kalau cargo yang dimuat sampai tersusun rapi didalam palka kapal)

Dalam berjalannya kegiatan PT. ATHO TAMA dalam bidang bongkar muat, pasti terdapat masalah-masalah yang dapat menghambat kegiatan di perusahaan. Berikut beberapa masalah yang terjadi di PT. ATHO TAMA yaitu:

1. Didalam bidang kompensasi, terjadi kesalahan atau terjadinya pemberian kompensasi (berupa bonus) yang kurang tepat terhadap karyawan karena upah yang diterima tidak sebanding dengan beban kerja yang sudah di tanggung oleh karyawan.
2. Karena kurang tepatnya pembagian kompensasi terhadap karyawan, maka muncul selisih antar karyawan maupun dengan atasan yang menyebabkan kepercayaan terhadap sesama karyawan maupun karyawan dengan atasan di dalam perusahaan tersebut menjadi tidak harmonis.
3. Dan dari kurang harmonisnya kepercayaan antar sesama karyawan maupun dengan atasan di perusahaan tersebut, maka sinergi karyawan di perusahaan tersebut menjadi tidak efektif.

Di dalam Kegiatan bongkar muat juga sering terjadi masalah yaitu masalah *dwelling time*. Pada tahun 2015 – 2016 masalah tersebut sempat menjadi sorotan Pemerintah. Manajemen pelabuhan yang belum sesuai standard target memicu persoalan muncul manakala percepatan pelayanan di pelabuhan yang kini menjadi sorotan penting yang menimbulkan *dwelling time* yang masih lama yaitu 6 hari belum sesuai target operasi pemerintah yaitu 4,7 hari. Buruknya manajemen pelabuhan ini menimbulkan masalah kemacetan arus logistik barang yang disebut

dwelling time. Maksud dari *dwelling time* adalah waktu yang dihitung mulai dari suatu peti kemas yang diangkut oleh kapal yang tiba di Pelabuhan lalu petikemas dibongkar dan diangkat dari kapal sampai petikemas tersebut meninggalkan terminal Pelabuhan melalui pintu utama.

Proses *dwelling time* terbagi menjadi tiga tahap, yaitu :

1. *Pre - custom clearance*
2. *Custom clearance*
3. *Post – custom*

Karena permasalahan *dwelling time* yang kunjung tidak terselesaikan, maka Pemerintah pusat melakukan Tindakan dengan cara membentuk tim satgas untuk mengatasi permasalahan *dwelling time* dan menemukan akar penyebab dari lambatnya *dwelling time*. Ini dikarenakan masih banyak praktek pungli di dalam Pelabuhan khususnya kegiatan bongkar muat barang. Masalah *dwelling time* ini juga menyebabkan rusaknya kepercayaan pemimpin perusahaan terhadap karyawan yang sudah dipercaya dan ditugaskan dilapangan yang mengakibatkan sinergitas antara pimpinan dengan karyawan menjadi tidak harmonis.

Berdasarkan permasalahan yang sudah penulis jabarkan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Kepercayaan Karyawan Terhadap Sinergi Karyawan (Studi Kasus Pada PT. ATHO TAMA, Tanjung Priok – Jakarta Utara)”**

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap sinergi karyawan di PT. ATHO TAMA ?
2. Apakah terdapat pengaruh kepercayaan terhadap sinergi karyawan di PT. ATHO TAMA ?

3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi dan kepercayaan terhadap sinergi karyawan di PT. ATHO TAMA ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap sinergi karyawan di PT. ATHO TAMA.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepercayaan terhadap sinergi karyawan di PT. ATHO TAMA.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kepercayaan terhadap sinergi karyawan di PT. ATHO TAMA.

1.4 Manfaat Penelitian

Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini bisa membantu pihak perusahaan dan memberi masukan bagi PT. ATHO TAMA dalam meningkatkan sinergi karyawan

Bagi Universitas

Dapat menambah referensi untuk teman-teman mahasiswa lainnya khususnya pada fakultas ekonomi dan memberikan informasi tambahan kepada pihak lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut.

Bagi Penulis

Untuk menambah wawasan penulis tentang sumber daya manusia.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas tersebut, penulis membatasi pokok permasalahan, untuk mencegah terjadinya pembahasan yang meluas dan yang

tidak berkaitan dengan pokok permasalahan tersebut, pembahasan masalah meliputi :

1. Penelitian ini membahas tentang kompensasi dan kepercayaan terhadap sinergi karyawan di PT. ATHO TAMA.
2. Penelitian ini dilakukan di PT. ATHO TAMA.

1.6 Sistematika Penulisan

Penulisan pada pembuatan proposal skripsi ini menggunakan sistematika penulisan agar mudah dipahami dan memudahkan penyusun. Dibawah ini adalah bentuk sistematika penulisan skripsi sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Penjelasan dari bab ini yaitu mencakup tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan masalah, manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan proposal skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membuat literatur yang mendasari topic penelitian pada umumnya dan model konseptual penelitian pada umumnya.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini terdiri dari desain penelitian tahapan penelitian jenis data dan pengambilan sampel, metode analisis data, teknik pengolahan data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab 4 berisi tentang hasil dan pembahasan deskripsi data, hasil olahan, dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Dalam bab 5 membahas tentang kesimpulan mengenai hasil dari penelitian dan peneliti mengambil kesimpulan dari hasil yang telah diteliti. Memberikan saran untuk menjadi masukan di dalam tempat yang telah diteliti sehingga dapat adanya perubahan menjadi lebih baik dan bermanfaat.

