

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era global saat ini, suatu perusahaan harus mampu mengenali tuntutan perubahan dan beradaptasi. berupaya mengembangkan strategi dan kebijakan yang sejalan dengan perubahan kondisi lingkungan untuk melawan perubahan tersebut. Sutrisno (2019) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategis dari organisasi. Pentingnya peranan sumber daya manusia bagi setiap organisasi atau pun perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, untuk itu sumber daya manusia perlu memiliki skill atau keterampilan yang handal dalam menangani setiap pekerjaan, sebab dengan adanya skill yang handal dalam mengerjakan pekerjaan maka secara langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan yang bagus akan berbanding lurus dengan hasil yang baik dalam perkembangan bisnis perusahaan. kinerja merupakan fungsi dari keinginan melakukan pekerjaan, keterampilan yang perlu untuk menyelesaikan tugas, pemahaman yang jelas atas apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakan. Menurut (Waldan, 2020) Kinerja karyawan yang baik tentunya menjadi harapan seluruh perusahaan yang mempekerjakan karyawan, karena kinerja karyawan tersebut nantinya diharapkan mampu meningkatkan kualitas perusahaan secara keseluruhan.

Sedangkan Menurut (Suryosukmono & Widodo, 2020) kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penting yang mesti diutamakan supaya dapat menghadapi dan memenangkan kompetisi baik di tingkat nasional maupun global. Sepenuhnya kinerja pekerja dalam menjalankan tugasnya baik atau buruknya kinerja seorang karyawan ditentukan oleh kinerjanya, dan hal ini akan mempengaruhi kinerja organisasi. kinerja dari karyawan sangat penting untuk bisnis karena penurunan kinerja akan mempengaruhi kemampuan perusahaan dalam memenuhi tujuan organisasinya.

Menurut Nurjaya (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa setiap perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja tinggi dalam mencapai tujuan. Akan tetapi tidak semua karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (persero) Regional I bisa menghasilkan kinerja yang produktif, seorang karyawan dikatakan produktif apabila mampu merealisasikan pencapaian dan penyelesaian pekerjaan yang di harapkan perusahaan dalam waktu yang singkat atau tepat. untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu dibuatkannya standard pencapaian melalui penulisan dengan pertanyaan-pertanyaan tentang berbagai kondisi yang di harapkan ketika karyawan dalam melakukan tugasnya. Dalam sebuah perusahaan, ada beberapa pelanggaran yang dilakukan karyawan, misalnya tidak masuk kerja tanpa izin, tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai kualitas dan kuantitas yang di tetapkan oleh perusahaan, menunda-nunda pekerjaan. Kondisi ini tentu saja akan mengurangi kualitas hasil kerja

karyawan dan berpengaruh pada kinerja pada PT. Pelabuhan Indonesia (persero) Regional I. untuk membuat karyawan memiliki kinerja yang menjadikan lebih baik, perusahaan harus memperhatikan harapan dan kebutuhan serta pengalaman kerja karyawan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengalaman kerja (Kotur dan Anbazhagan, 2014). Pengalaman kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Lel dkk, 2022). Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dalam dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan selama periode tertentu (Aprianto, 2019). Pengalaman kerja merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan karena semakin lama pengalaman yang didapatkan maka semakin tinggi pula hasil kinerja yang diperoleh. Sebaliknya, makin singkat masa kerja, makin sedikit pengalaman yang diperoleh. Pengalaman bekerja banyak memberikan keahlian dan keterampilan kerja. Sebaliknya, terbatasnya pengalaman kerja mengakibatkan tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki makin rendah.

Selain pengalaman kerja, faktor yang mempengaruhi kinerja adalah OCB (Triwind dkk, 2023). *Organizational citizenship behavior* (OCB) Merupakan suatu sikap suka rela yang dimiliki karyawan dalam membantu organisasi melebihi dari tugas yang telah ditetapkan serta kesediaan membantu. Dilihat secara luas sebagai faktor yang memberikan

sumbangan pada hasil kerja organisasi secara keseluruhan. Kusmulyono (2013) juga menyatakan bahwa perilaku *organizational citizenship behavior* berguna bagi perusahaan untuk meningkatkan loyalitas karyawan. karyawan yang menunjukkan perilaku diluar dari tugas dan tuntutan dalam pekerjaan akan memberi kontribusi yang positif terhadap organisasi melalui perilaku di luar uraian tugas, disamping karyawan tetap melaksanakan tanggung jawab sesuai pekerjaannya.

Menurut Yuniar (2011) menyatakan bahwa perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) mampu meningkatkan efektifitas dan kesuksesan organisasi seperti biaya operasional rendah, waktu penyelesaian pekerjaan lebih cepat, dan penggunaan sumber daya secara optimal. Dalam dunia kerja saat ini, dimana tugas makin sering di kerjakan dalam tim serta perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) seperti membantu individu lain dalam tim, mengajukan diri untuk melakukan pekerjaan yang lebih ekstra dimana perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) memiliki efek positif bagi kinerja individu.

Selain pengalaman dan *organizational citizenship behavior*, ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu adalah komitmen kerja (Alhamidi, 2023). Werdani et al., (2020) juga mengatakan apabila karyawan tersebut komitmen terhadap perusahaan serta pekerjaan maka kinerja karyawan akan lebih efektif dalam perusahaan tersebut. Issalillah (2020) juga mengatakan, pengalaman kerja merupakan ukuran lamanya

masa kerja yang telah ditempuh seseorang untuk memahami dan menjalankan tugas dari suatu pekerjaan. Komitmen sendiri merupakan terikatnya seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tujuan utama terhadap perusahaan sebagai bentuk pengabdian karyawan terhadap perusahaan.

Selain itu fenomena lain yang menunjukkan penelitian ini dilakukan karena adanya gap *reseach* yang menyatakan bahwa kinerja karyawan tidak di pengaruhi oleh pengalaman kerja (Sitompul dan simamora, 2021). Ia menyatakan bahwa pengalaman kerja seseorang tidak menjamin bahwa karyawan tersebut dapat bekerja secara maksimal dan menghasilkan kinerja yang berkualitas. Penelitin ini juga sejalan dengan (Lestari et all.,2023) yang menyatakan pengalaman tidak berpengaruh terhadap kinerja.


Terkait *organizational citizenship behavior* (Ricky Lukito, 2020). Ia menyatakan bahwa kinerja karyawan tidak di pengaruhi oleh *organizational citizenship behavior*, sehingga dapat di pastikan bahwa perilaku sukarela yang dilakukan karyawan tidak memberikan dampak langsung terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan (Ni Putu Mia Tresiana er all., 2024), yang menyatakan *organizational citizenship behavior* tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Terkait komitmen kerja (Mardiono dan arifin 2017), Ia dalam penelitian nya menyatakan bahwa komitmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini juga sejalan dengan Indriani (2021) yang menyatakan komitmen kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

PT. Pelabuhan Indonesia atau disebut PELINDO merupakan perusahaan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yang bergerak pada segmen penyelenggaraan terminal pelabuhan. Sebagaimana BUMN yang terus melakukan inovasi pengembangan dalam hal pemberian layanan yang terintegrasi pada bagian penyediaan jasa pelabuhan PT, Pelabuhan Indonesia memiliki banyak karyawan yang berkerja pada bagian masing-masing dan mengharapkan kinerja karyawan yang maksimal dalam berkerja. Sejalan dengan visi, misi, dan strategi perusahaan untuk menjadi perusahaan terbaik tingkat Berbagai usaha dan aktivitas harus dikerjakan secara produktif guna mencapai hasil yang maksimal dan optimal.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I ditemukan bahwa karyawan di perusahaan tersebut masih ada kinerja karyawannya yang masih belum optimal dalam menyelesaikan tugas yang telah di berikan atasan. Hal ini dapat dilihat dari tabel SOP berikut :

Tabel 1.1 SOP Kinerja Karyawan

	PT. PELABUHAN INDONESIA (PERSERO) REGIONAL I JALAN LINGKAR PELABUHAN NO. 1 BELAWAN MEDAN 20411	No : PGLS/PI0/PD.01 Mulai :21/02/2023 Revisi : 01 Halaman : 1 dari 1
	STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR	Tanggal Terbit : 2023
	Pengertian	Kinerja adalah hasil kerja seseorang yang secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan standar yang telah ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang di berikan.
	Tujuan	untuk memastikan pegawai melaksanakan target yang dibutuhkan oleh perusahaan. Agar prosedur berjalan dengan efektif, terencana dan sesuai kebutuhan perusahaan.
	Kebijakan	Kebijakan Nomor : PGLS/PI0/PD.01
Prosedur	1. Penilaian kinerja karyawan melalui aplikasi my pelindo yang dilakukan online. 2. Pencapaian kualitas dan kuantitas yang diperoleh karyawan sebesar 90%. 3. Kompetensi yang diperlukan pengetahuan, pemantauan, perencanaan, keterampilan dan perilaku yang ada dalam diri karyawan minimal bernilai 90%. 4. Pegawai mampu menyelesaikan tugas masing-masing dengan batas waktu yang telah di tentukan.	
Unit Terkait	Kepala Seksi HRD Bagian Kepegawaian	

Sumber : PT.Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I tahun 2023

Dari tabel diatas dapat dilihat suatu gambaran mengenai prosedur yang harus dijalankan oleh PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I. Akan tetapi tidak semua karayawan mengerjakan tugas yang di berikan secara optimal dan sesuai prosedur yang telah di tetapkan perusahaan

penyebab tidak tercapainya target di karenakan kurangnya pengetahuan serta pengalaman yang sedikit dalam bidangnya yang berdampak terhadap kinerja karyawan dan tidak semua karya di dalam suatu perusahaan tersebut menjalankan atau meraih target yang sudah di tetapkan oleh perusahaan, hal itu dapat dilihat dari data pencapaian berikut :

Tabel 1. 2 Data Pencapaian Kinerja

Tahun	Unsur	Target (%)	Realisasi (%)
2023	Rencana Kerja Tahun 2023		
	1. Hasil kerja tahun 2023	(90%-100%)	75%
	2. Kualitas Pekerjaan	(90%-100%)	68%
	Rata-rata		71,50%
	Kompetensi		
	1. Kompetensi yang dibutuhkan	(90%-100%)	75%
	2. sikap, pengetahuan dan keahlian	90%-110%)	72,50%
	Rata-rata		72,75%

Sumber : PT.Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I tahun 2023

Keterangan

- A = Sangat Baik (100%)
- B = Baik (>95,5%-100)
- C = Cukup (>85,5-90%)
- D = Kurang (>70%-85%)
- E = Sangat Kurang (<60%)

Dari Tabel SOP bagian kebijakan prosedur poin 2 pegawai harus mencapai yang diperoleh sebesar 90 %. Sedangkan realita yang terjadi di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I hasil data pencapaian kinerja tidak mencapai sesuai dengan ketentuan SOP. Di tahun 2023 menunjukkan bahwa hasil kerja tahun 2023 karyawan mencapai 75%, kualitas pekerjaan meraih nilai 68% karena karyawan kurang mengompimalkan pekerjaan yang diberikan yang mengakibatkan

menurunnya kualitas kerja, dan kompetensi yang dibutuhkan seperti sikap, pengetahuan dan keahlian karyawan dalam menyelesaikan tugas meraih nilai 72,50%. Dengan hasil laporan di tahun 2023 dapat dilihat bahwa adanya penurunan, artinya tidak seluruh karyawan memiliki kinerja yang baik dan ini akan berdampak pada kemajuan perusahaan, sehingga perusahaan mengalami fluktuasi (perubahan) dimana keadaan tidak tetap dan selalu berubah karena karyawan kurang mampu dalam merealisasikan SOP (Standar Operasional Prosedur).

dapat kita lihat dari tabel hasil kerja karyawan berikut ini :

Tabel 1.3 Data Hasil Kinerja Pegawai Tahun 2023

DATA HASIL KINERJA KEPEGAWAIAN PT. PELABUHAN INDONESIA (Persero) REGIONAL I Tahun 2023				
No	Tahun	Triwulan	Angka	Predikat
1	2023	Triwulan 1	97,52	A
		Triwulan 2	83,77	B
		Triwulan 3	75,45	C
		Triwulan 4	53,69	E

Sumber :Data Kinerja PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I 2023

Keterangan

A = Sangat Baik (100)
 B = Baik (>97,5-100)
 C = Cukup (>85,5-97,5)
 D = Kurang (>70-85)
 E = Sangat Kurang (<55)

Peneliti menggunakan penilaian kinerja karyawan yang berlaku di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I untuk mengetahui kinerja karyawan melalui hasil penilaian rata-rata pelaksanaan karyawan yang


berjumlah 110 karyawan. Dapat dilihat bahwa pada hasil rekap kinerja karyawan tahun 2023 periode Triwulan 1 sampai dengan Triwulan 4 dapat kita lihat dimana pada triwulan 1 hasil kinerja karyawan mencapai 97,52% dengan predikat A (Sangat Baik), pada triwulan 2 hasil kinerja karyawan 83,77% dengan predikat B (baik), pada triwulan 3 hasil kinerja karyawan 75,45% dengan predikat C (cukup), dan pada triwulan 4 hasil kinerja karyawan 53,69% dengan predikat E (Sangat Kurang). Dari data di atas dapat kita lihat terdapat penurunan hasil kinerja karyawan di setiap Triwulannya hal ini mengidentifikasi masalah bahwa kinerja karyawan belum optimal dan terlihat adanya ketidak konsistenan dalam proses pencapaiannya.

Sedangkan berdasarkan hasil wawancara kepada ibu Sigit Jenifer bagian divisi SDM pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I beliau mengatakan bahwa kinerja para karyawan kurang maksimal karena ketidak konsistenan karyawan dalam mengerjakan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya, masih ada karyawan yang belum profesional dalam menyelesaikan tugas maupun pekerjaannya seperti menganggap sederhana sebuah pekerjaan, dan masih ada karyawan yang acuh terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan sehingga itu akan berdampak kepada hasil kerja setiap karyawan.

Jika suatu karyawan tidak memiliki pengalaman kerja, maka akan berdampak pada hasil kerja karyawan yang tidak sesuai dengan prosedur

yang telah ditetapkan dalam suatu perusahaan. Hal tersebut dapat dilihat tabel SOP mengenai pengalaman kerja sebagai berikut :

Tabel 1.4 SOP Pengalaman kerja

	PT. PELABUHAN INDONESIA REGIONAL I JALAN LINGKAR PELABUHAN NO. 1 BELAWAN MEDAN 20411	No : PGLS/PI0/PD.01 Mulai :21/02/2023 Revisi : 01 Halaman : 1 dari 1
	STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR	Tanggal Terbit : 2023
	Pengertian	Pengalaman kerja merupakan suatu kemampuan, pengetahuan dan keterampilan seseorang yang diperoleh melalui tindakan, reaksi, kecekatan, dan berbagai percobaan yang dilakukan.
	Tujuan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melihat standar kompetensi yang dimiliki oleh calon pegawai 2. Mendapatkan karyawan yang berkualitas baik dalam pendidikan sesuai yang di harapkan.
	Kebijakan	Kebijakan Nomor : PGLS/PI0/PD.01
Prosedur	<ol style="list-style-type: none"> 1. penerima karyawan harus memiliki pengalaman minimal 1 tahun. 2. Tim divisi wajib mengajukan form permintaan karyawan kepada tim recruitment 3. Tim rekrutment akan memeriksa kualifikasi pelamar 4. Jika seleksi data karyawan sudah sesuai, tim akan mengundang kadidat yang lolos screening berkas untuk mengikuti tes tertulis dan interview 5. Jika kadidat dinyatakan lulus tahapan sebelumnya, ia akan diberi kabar dan di tempatkan sesuai dengan lowongan yang kosong dan profersi kerja. 6. Karyawan wajib mengikuti orientasi 7. Setelah orientasi, tim HRD dapat meperbarui data karyawan 	

Unit Terkait

1. Kepala Seksi
2. HRD
3. Bagian Kepegawaian

Sumber: PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I 2023

Selain itu, berdasarkan observasi, wawancara, dan penyebaran kuisioner yang dilakukan di ketahui bahwa pengalaman kerja di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I kurang baik, hal ini dapat dilihat dari tabel data masa kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional sebagai berikut:

Tabel 1.5 Data Masa Kerja Tahun 2023

No	Masa Kerja	Jumlah Pegawai tahun 2023
1	<=1	26
2	1 – 4	18
3	5 – 10	15
4	11 – 15	16
5	16 – 20	14
6	21-25	11
7	>=26	10
Jumlah		110

Sumber: PT. Pelabuhan Indonesia, 2023

Dari tabel SOP poin 1 dimana kebijakan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan bahwa karyawan harus memiliki pengalaman 1 tahun untuk bekerja di perusahaan tersebut. Sementara pada kenyataan nya yang terjadi di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I perusahaan tersebut dapat dilihat dari tabel 1.2 bahwa masih banyak karyawan yang di bawah 1 tahun sebesar sebanyak 26 karyawan. Hal tersebut dikarenakan

masih ada atasan yang tidak mengikutin aturan SOP yang ada di perusahaan. Berdasarkan data yang ada, karyawan yang di terima di perusahaan PT, Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I dimana perusahaan tersebut menerima karyawan untuk berkerja atas dasar rekomendasi dari pihak keluarga atau teman yang berkerja di perusahaan tersebut bukan atas dasar pengalaman kerja serta skill yang mereka miliki. karena perusahaan menganggap bahwa kinerja dari pihak keluarga itu akan lebih mudah untuk memahami pekerjaan yang akan di berikan atasan nantinya. Tetapi pada kenyataannya bahwa pengalaman kerja karyawan belum terbilang maksimal dan hal tersebut di khawatirkan akan berpengaruh terhadap kinerja setiap karyawan.

Berdasarkan dari hasil wawancara kepada ibu Sigit Jenifer bagian Divisi SDM pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I beliau mengatakan jika tidak ada pengalaman kerja karyawan yg terpilih atau di terima di perusahaan tersebut akan sulit untuk mengerjakan tugas yang diberikan karena kurangnya tingkat pengetahuan yang merujuk pada kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan sedangkan keterampilan sendiri merujuk pada fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan yang telah dibebankan, serta masih banyak karyawan yang belum sepenuhnya mahir menggunakan *Microsoft excel* dan alat mesin komputer yang telah di sediakan oleh perusahaan sehingga tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya serta tidak memiliki kompetensi dan

pengetahuan pada bidangnya di karenakan kurangnya pengalaman serta skill pada karyawan apa bila hal ini terus di biarkan maka di khawatirkan akan berpengaruh terhadap kualitas pekerjaan yang di hasilkan.

Hal ini membuktikan bahwa pengalaman kerja karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I belum maksimal dan di khawatirkan akan berdampak pada kinerja. Maka dari itu perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengalaman dalam bidang nya serta masa kerja yang lebih lama.

Selain itu terkait dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) berdasarkan observasi, wawancara, dan prasurvey yang dilakukan di temukan masalah dan dapat dilihat dari tabel di bawah ini :

Tabel 1.6 Oranizational Citizenship Behavior (OCB)

No	ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR	SS	S	KS	TS	STS
		(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
1	Saya selalu mementingkan kepentingan orang lain terlebih dahulu dibandingkan dengan kepentingan pribadi	6,66	10	46,6	23,3	13,3
2	Saya selalu siap membantu orang lain	16,6	13,3	53,3	16,6	0
3	Saya selalu berpartisipasi terhadap kegiatan perusahaan	13,3	20	26,6	23,3	16,6
4	Saya dapat bertanggung jawab terhadap Perusahaan	16,6	20	23,3	16,6	23,3
5	Saya selalu siap membantu perusahaan	20	16,6	33,3	16,6	13,3
6	Saya dapat memberi toleransi kepada rekan kerja di perusahaan	6,66	13,3	43,3	20	16,6
7	Saya mempunyai keinginan bertahan dalam perusahaan	20	16,6	20	23,3	20
8	Saya dapat berkreatifitas dalam bekerja	10	13,3	30	26,6	16,6
9	Saya memiliki motivasi tinggi dalam Bekerja	20	23,3	36,6	10	10
10	Saya selalu mempunyai keinginan bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaan	16,6	26,6	40	6,66	10

SS = Sangat Sesuai; S = Sesuai; KS = Kurang Sesuai; TS = Tidak Sesuai; STS=Sangat Tidak Sesuai

Sumber : data diolah penulis 2024


Dilihat dari tabel di atas rata rata menjawab kurang setuju sebanyak 53,3%. Hasil tersebut bisa di simpulkan bahwa kurang nya *perilaku organizational citizenship behavior* (OCB) pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I. Dimana karyawan tidak selalu mementingkan kepentingan orang lain dibandingkan dengan kepentingan pribadi, karyawan tidak selalu siap membantu rekan kerjanya, tidak semua karyawan mau berpartisipasi pada setiap kegiatan perusahaan, tidak semua karyawan dapat bertanggung jawab secara maksimal terhadap semua pekerjaannya, sedikit karyawan yang selalu siap membantu perusahaan, karyawan tidak selalu memberikan toleransi kepada rekan kerjanya, karyawan tidak mempunyai keinginan untuk bertahan dalam perusahaan, tidak semua karyawan dapat berkreatifitas dalam bekerja, tidak semua karyawan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja, karyawan tidak senang bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaannya, sedikit karyawan yang memiliki inisiatif dalam bekerja, karyawan tidak dapat bersikap bijaksana terhadap masalah yang dialami oleh karyawan, sedikit karyawan yang memiliki komitmen dengan perusahaan, dan karyawan tidak selalu berhati-hati dalam menyelesaikan pekerjaan. sehingga di khawatirkan akan mengakibatkan menurun nya kinerja karyawan pada perusahaan.

Sedangkan berdasarkan dari hasil wawancara kepada ibu Sigit Jenifer bagian divisi SDM di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I beliau mengatakan untuk perilaku sukarela masih banyak karyawan yang

tidak bersikap sukarela dalam melakukan pekerjaan, dimana mereka terkesan tidak bersemangat dalam mengerjakan tugas jika tidak ada imbalan untuk mereka, untuk sikap tanggung jawab para karyawan masih kurang terlihat hal ini terbukti dari banyaknya tugas yang tidak terselesaikan dengan baik dan terbengkalai dari para karyawan.

Komitmen karyawan dalam bekerja juga mempengaruhi kinerja karyawan karena keinginan diri untuk rutinitas kerja yang produktif sering terabaikan. Dan tidak semua karyawan yang mengikuti prosedur perusahaan. Dapat dilihat dari tabel standar operasional prosedur (SOP) di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I sebagai berikut :

Tabel 1.7 SOP Komitmen Kerja

	PT. PELABUHAN INDONESIA REGIONAL I			No : PGLS/PI0/PD.01 Mulai :21/02/2023 Revisi : 01 Halaman : 1 dari 1
	JALAN LINGKAR PELABUHAN NO. 1 BELAWAN MEDAN 20411			
	STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR			TanggalTerbit : 2023
	Pengertian			Komitmen kerja merupakan seberapa besar keterikatan serta tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan yang ia lakukan di perusahaan.
	Tujuan			Pegawai melaksanakan Sebagai acuan penerapan langkah-langkah dalam mengikuti prosedur
Kebijakan			Kebijakan Nomor : PGLS/PI0/PD.01	

Prosedur	1. Pukul 07.30 seluruh karyawan harus sudah berada di kantor
	2. Toleransi keterlambatan 5 menit dari jam masuk
	3. Pukul 08.00 seluruh karyawan mulai melakukan tugas masing-masing
	4. karyawan harus menanggung jawab tugas masing-masing
	5. jam 12.00 karyawan di perbolehkan untuk istirahat
	6. Pukul 17.00 karyawan di perbolehkan pulang
Unit Terkait	Kepala Seksi
	HRD
	Bagian Kepegawaian

Sumber: PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I

Berdasarkan tabel diatas merupakan standar prosedur perusahaan yang harus dijalankan oleh pegawai PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I. akan tetapi masih ada karyawan yang tidak ikut menjalankan sesuai dengan prosedur yang ada di dalam perusahaan tersebut.

Terkait dengan komitmen kerja karyawan di dapatkan pula permasalahan yang dapat di lihat dari tabel data komitmen kerja pada PT.

Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional sebagai berikut :

Tabel 1.8 Data Komitmen Kerja Tahun 2023

No	Bulan	Jumlah Hari Kerja/ bulan	Sakit (S)	Izin (I)	Alfa (A)	Terlambat /Pegawai
1	Januari	25	6	5	8	13
2	Februari	25	5	5	4	9
3	Maret	25	7	4	7	7

4	April	25	8	4	3	16
5	Mei	25	4	1	5	11
6	Juni	25	3	6	9	8
7	Juli	25	5	1	2	5
8	Agustus	25	2	2	3	12
9	September	25	3	2	5	14
10	Oktober	25	1	4	4	6
11	November	25	5	1	6	4
12	Desember	25	2	3	5	5
Total			51	38	61	110

Sumber : PT.Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I 2023

Dari data di atas dapat dilihat masih banyak karyawan yang tidak disiplin atau terlambat dengan berjumlah 110 karyawan setiap tahunnya, dan 61 karyawan yang alfa dalam 1 tahun. Hal tersebut disebabkan karena masih ada karyawan yang usianya di atas 35 tahun tidak memahami serta kesulitan menggunakan sistem absensi yang ada di perusahaan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I yang dimana sistem yang digunakan yaitu “*I change*” merupakan absensi yang digunakan melalui aplikasi “*My pelindo*”. Akan tetapi jika absensi karyawan tidak tercatat di sistem divisi SDM maka karyawan harus mengurus absensi ke divisi IT untuk mengurus absensi yang tidak tercatat pada sistem, yang akan mengakibatkan sering terjadinya keterlambatan dalam mengabsensi kehadiran dalam sistem “*I change*”.

Terkait dengan komitmen kerja karyawan di dapatkan pula permasalahan yang dapat di lihat dari tabel data tanggung jawab komitmen kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional sebagai berikut :

**Tabel 1.9 Data Tanggung Jawab
Komitmen Kerja Tahun 2023**

No	Tanggung Jawab	Uraian	Permasalahan
1	Terselesainya Cek & Update data pekerja pada <i>portaverse</i>	Tim SSC melakukan pengecekan dan update data pegawai pada ERP dan aplikasi portaverse sebelum mengaktifkan masa penetapan KPI	Pegawai tidak mengerjakan tugas secara Tim sehingga hasil yang dicapai tidak tercapaian
2	Terselesainya mengaktifkan masa penyusunan KPI pada <i>portaverse</i>	Tim SSC melakukan aktivasi periode penyusunan KPI, kemudian diinformasikan kepada seluruh pekerja	Tidak terselesainya Tim SSC melakukan penyusunan KPI
3	Terselesainya menyusun draft KPI untuk tim bawahannya	Pihak penilaian terkait yang merupakan atasan langsung melakukan draft PI kepada tim dibawahnya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing menggunakan metode cascading berdasarkan kontrak kinerja individu atasan	Tidak selesainya dalam menyusun draft KPI
4	Teselesainya rekapitulasi dan monitor kontrak kerja individu	Unit pendukung kinerja individu melakukan rekapitulasi dan riview atas kontrak kinerja individu yang telah di tetapkan apakah telah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.	Tidak selesainya pegawai meriew kontrak kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku
5	Terselesainya aktivitas periode monitoring & cek data pekerja	pegawai melakukan pengecekan dan update data pekerja (jika ada) sesuai dengan ERP pada portaverse sebagai kesiapan dalam proses monitoring KPI kemudian dilakukan aktivitas periode monitoring KPI pada aplikasi Portaverse	Tidak selesainya pegawai dalam menyelesaikan aktivitas periode monitoring & cek data pekerja
6	Terselesainya mengisi realisasi KPI individu	Pegawai melakukan self assessment dengan mempersiapkan bukti-bukti realisasi KPI periode	Tidak selesainya pegawai dalam mengerjakan tugas, tidak sesuai dengan

	triwulan	triwulan/semester kemudian menginput realisasi KPI edalam sistem portaverse	tanggung jawab yang diberikan
--	----------	---	-------------------------------

Sumber : PT.Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I 2023

Dari tabel 1.9 diatas dapat dilihat bahwa karyawan tidak dapat menyelesaikan tugas masing-masing yang dilakukan oleh atasan. Hal tersebut dikarenakan karyawan menunda pekerjaannya dan itu disebabkan kurangnya karyawan dalam mencintai, dan kurang loyal atas pekerjaannya, sehingga menimbulkan pekerjaan akan terbengkalai dan mundur dari waktu yang telah ditetapkan terselesainya tugas yang telah diberikan. Hal tersebut akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Jika Hal tersebut di lakukan secara terus menerus maka di khawatirkan akan menurunnya hasil kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Terkait dengan komitmen kerja karyawan di dapatkan pula permasalahan yang dapat di lihat dari tabel pencapaian komitmen kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional sebagai berikut :

Tabel 1.10 Pencapaian karyawan

No	Tanggung Jawab	Jumlah karyawan	Jumlah karyawan tercapai	Jumlah karyawan tidak tercapai
1	Terselesainya cek & <i>update</i>	110	97	13
2	Terselesainya mengaktifkan masa penyusunan KPI pada <i>portaverse</i>	110	90	20
3	Terselesainya menyusun draft KPI untuk tim bawahannya	110	87	23
4	Terselesainya rekapitulasi dan monitor kontrak kerja individu	110	82	28
5	Terselesainya aktivitas periode monitoring & cek data pekerja	110	70	40

6	Terselesainya mengisi realisasi KPI individu triwulan	110	75	35
---	---	-----	----	----

Sumber : PT.Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I 2023

Berdasarkan tabel SOP bagian kebijakan prosedur no 5 yang berisi karyawan harus menanggung jawab dengan tugas masing-masing sementara realita yang terjadi di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I masih ada karyawan yang tidak dapat menyelesaikan tugasnya hal tersebut dapat dilihat di tabel jumlah karyawan sebanyak 15 karyawan yang tidak menyelesaikan cek dan update data pekerja pada portaverse, 10 karyawan yang tidak dapat menyelesaikan mengaktifkan masa penyusunan KPI pada portaverse, 15 karyawan tidak dapat menyelesaikan menyusun draft KPI, 20 karyawan yang tidak dapat menyelesaikan rekapitulasi dan monitor kontrak kerja, 18 karyawan yang tidak dapat menyelesaikan aktivitas periode monitoring & cek data pekerja, dan 23 karyawan yang tidak dapat menyelesaikan tugas mengisi realisasi KPI individu triwulan

Hal ini karena karyawan tidak mengikuti SOP yang telah ditetapkan. SOP tersebut dapat dilihat tabel. Berdasarkan dari hasil wawancara kepada ibu Sigit Jenifer bagian Divisi SDM pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I beliau mengatakan kurangnya sikap loyal karyawan dalam mengerjakan pekerjaan yang bukan tugasnya dan tidak ada kejelasan peran yang dimaksud dengan itu karyawan tidak menguasai atas pekerjaannya dan tidak selesainya pekerjaan yang telah diberikan dan ini akan berdampak pada hasil kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka terdapat hal yang perlu diteliti agar dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai keadaan perusahaan yang sbenarnya. Maka, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang

“Pengaruh Pengalaman kerja, *Organizational Citizenship behavior* (OCB) Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I”

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang pemilihan judul, maka identifikasi masalah dari penelitian untuk skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Adanya kinerja karyawan yang belum mencapai standar kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan sehingga berdampak terhadap kinerja karyawan.
2. Adanya karyawan tidak sesuai dengan penempatan atau posisi yang tidak berpengalaman sehingga berdampak terhadap kinerja karyawan.
3. Adanya karyawan tidak berkomitmen dalam bekerja sehingga berdampak pada menurunnya hasil kinerja karyawan.
4. Kurangnya perilaku membantu rekan kerja dalam mengerjakan tugas sehingga berdampak kepada kinerja karyawan.

1.3 Rumusan Masalah

Dari latar belakang pemilihan judul, maka Rumusan masalah dari peneliti untuk skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh pengalaman kerja secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I ?
2. Apakah terdapat pengaruh *organizational citizenship behavior* (OCB) secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I ?
3. Apakah terdapat pengaruh komitmen secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I ?
4. Apakah terdapat pengaruh pengalaman kerja, *organizational citizenship behavior* (OCB) dan komitmen secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I ?

1.4 Batasan Masalah

Disebabkan banyaknya permasalahan dan waktu yang terbatas, maka agar pembahasan masalah tidak melebar penulis membatasi pada pengaruh pengalaman kerja, *organizational citizenship behavior* (OCB), dan komitmen terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I.

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I.

2. Untuk mengetahui pengaruh *organizational citizenship behavior* (OCB) secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I
4. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja, *organizational citizenship behavior* (OCB), dan komitmen secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan dalam penelitian ini, maka adapun Manfaat penelitian yang dihasilkan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini mampu memberikan masukan dan evaluasi yang dilakukan oleh pihak PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I sehingga nantinya mampu menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Bagi Penulis

Dapat memberikan penambahan wawasan dari sistem kebijakan perusahaan dan mampu menerapkannya di lingkungan pekerjaan nantinya.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat menjadi referensi pada peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan sumber daya manusia dan yang berkaitan dengan variabel dari peneliti.

c. Bagi Universitas

Dapat memberikan wadah serta pendidikan yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia yang bijak dan terampil.