

ANALISIS KEMAMPUAN KERJA KARYAWAN PT. PELABUHAN

INDONESIA I (PERSERO) CABANG SUNGAI PAKNING

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (S1) Pada Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau*



Oleh :

Mia Yohana

165210091

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2020

ABSTRAK

ANALISIS KEMAMPUAN KERJA KARYAWAN PADA PT. PELABUHAN INDONESIA I (PERSERO) CABANG SUNGAI PAKNING

Oleh :

MIA YOHANA
NPM : 165210091

Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat seperti apa kemampuan kerja karyawan yang dibutuhkan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Cabang Sungai Pakning. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 21 karyawan, adapun teknik pengambilan sampel secara *purposive sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif. Berdasarkan hasil analisis data kemampuan kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) dapat dikategorikan baik, dilihat dari pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dimiliki oleh karyawan sudah sesuai dengan ketentuan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kata Kunci : Kemampuan Kerja Karyawan

ABSTRACT

EMPLOYEE ABILITY ANALYSIS AT PT. PELABUHAN INDONESIA I (PERSERO) BRANCH OF THE PAKNING RIVER

By:

MIA YOHANA

NPM: 165210091

The purpose of this study is to see what kind of work skills required of employees at PT. Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Sungai Pakning Branch. The number of samples used was 21 employees, while the sampling technique was purposive sampling. The data analysis technique used is descriptive analysis. Based on the results of data analysis of the workability of employees at PT. Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) can be categorized as good, judging from the knowledge, skills and attitudes possessed by employees are in accordance with the provisions in achieving company goals.

Keywords: Employee Work Ability

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT atas rahmat dan karunianya serta Shalawat dan Salam atas junjungan Nabi besar kita Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat diberikan kemampuan untuk menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“ANALISIS KEMAMPUAN KERJA KARYAWAN PADA PT. PELABUHAN INDONESIA I (PERSERO) CABANG SUNGAI PAKNING”**. Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan guna mencapai gelar Sarjana Ekonomi, dan lengkap pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih banyak kekurangannya, untuk itu penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, dorongan, dan bantuan dari berbagai pihak kepada penulis. Oleh karena itu dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Firdaus AR,SE.,M.Si., Ak., Ca selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
2. Bapak Abd. Razak Jer,SE.,M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
3. Bapak Kamar Zaman SE,MM selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan pengarahan dan bimbingan kepada saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

4. Bapak-bapak dan Ibu-ibu Dosen selaku staf pengajar beserta karyawan/karyawati Tata usaha pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah membimbing dan mengajari ilmu selama perkuliahan.
5. Teristimewa Ayahanda dan Ibunda, adik saya Arif Kurniawan, dan Sri Zulaika, beserta keluarga besar saya yang telah memberikan cinta dan kasih sayang tiada hentinya serta mendo'akan saya dari masa perkuliahan hingga akhirnya terselesainya skripsi ini.
6. Dan tidak lupa ucapan terimakasih kepada sahabat terdekat saya yaitu Fika, Dina, Yuni, Misda, Reni, Ema, Nazura, yang selalu ada sewaktu saya membutuhkan saran dan masukan tentang mengerjakan skripsi ini, serta menghibur dan berbagi cerita kepada saya disaat menyelesaikan skripsi ini.
7. Sahabat terkasihku Novita, Yurika, Dian, Nurlela dan Yana yang selalu menghibur saat lelah, dan selalu memberi dukungan semangat disaat menyelesaikan skripsi ini, semoga kita selalu bersama dan selalu dalam lindungan Allah SWT.
8. Pihak PT. Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Sungai Pakning, Bapak Abrar selaku Manager, pak Supri, pak razak beserta staff dan karyawan lainnya yang telah banyak membantu memberikan data dan informasi, sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini.
9. Serta rekan-rekan seperjuangan di Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Islam Riau angkatan 2016.

10. Teman-teman satu kos Kak Indah, Kak Apen, Putri, Ririn, dan Shely yang telah memberi semangat kepada saya mengerjakan skripsi ini, semoga selalu dilindungi oleh Allah SWT.

11. Semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu-persatu yang telah memberikan semangat dan dukungan, semoga kebaikan kalian dibalas oleh Allah SWT.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai karya manusia biasa, skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, masih banyak kekurangan baik dari segi isi maupun cara penulisan. Selanjutnya apabila terdapat kesalahan baik materi yang tersaji maupun dalam teknik penyelesaiannya, penulis memohon maaf yang sebesar-besarnya. Akhir kata, semoga apa yang terdapat dalam skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan khususnya dalam pengembangan pengetahuan.

Pekanbaru, 11 Desember 2020

Penulis

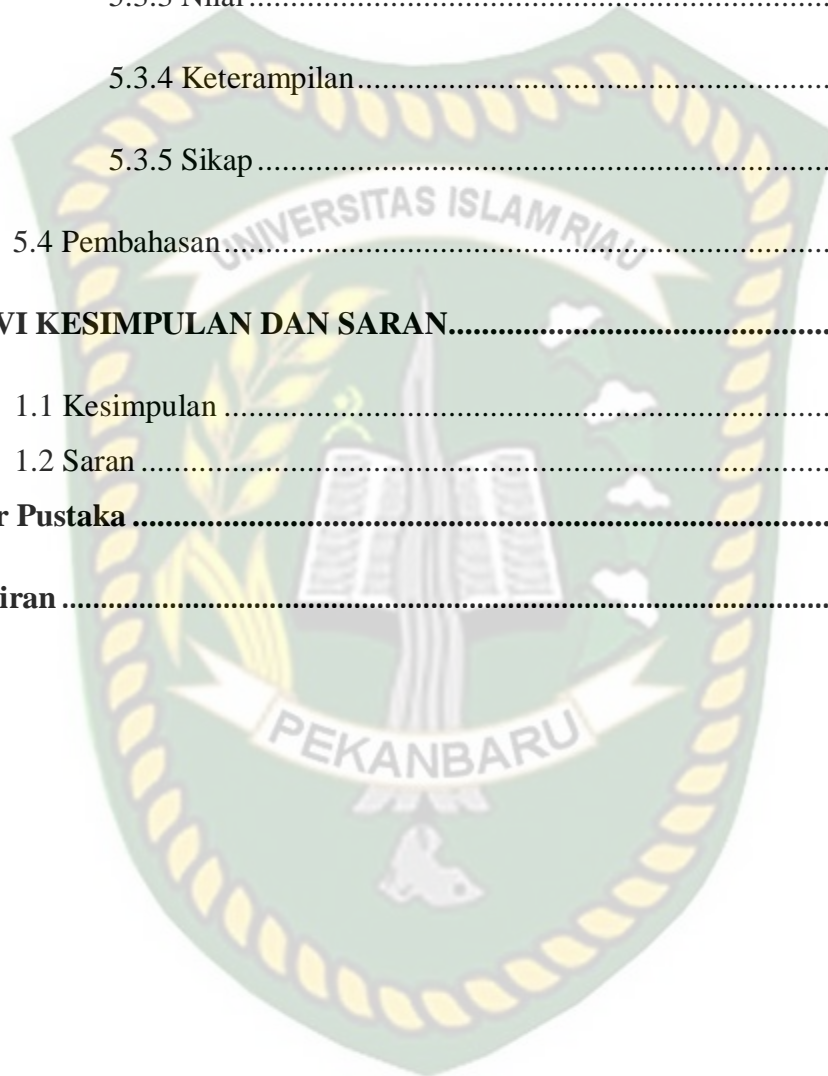
Mia Yohana

DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak	i
Kata Pengantar.....	ii
Daftar Isi.....	vi
Daftar Tabel.....	ix
Daftar Gambar	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
1.4 Sistematika Penulisan	8
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS.....	10
2.1 Pengertian Kemampuan Kerja.....	10
2.2 Jenis – Jenis Kemampuan Kerja.....	13
2.3 Tujuan Penilaian Kemampuan Kerja.....	13
2.4 Dimensi dan Indikator Kemampuan Kerja	15
2.5 Faktor yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja	17
2.6 Ciri-ciri karyawan yang memiliki kemampuan kerja	20
2.7 Cara Meningkatkan Kemampuan Kerja Karyawan.....	21

2.8 Penelitian Terdahulu	23
2.9 Hipotesis.....	24
2.10 Kerangka Penelitian.....	25
BAB III METODE PENELITIAN	26
3.1 Lokasi Penelitian	26
3.2 Operasional Variabel	26
3.3 Populasi dan Sampel.....	27
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	29
3.5 Teknik Pengumpulan Sampel	29
3.6 Analisis Data	31
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....	33
4.1 Sejarah Perusahaan	33
4.2 Visi dan Misi	33
4.3 Struktur Organisasi	34
4.4 Uraian Pekerjaan.....	35
4.5 Aktivitas Perusahaan.....	37
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	39
5.1 Karakteristik Responden	39
5.2 Uji Validitas dan Reliabilitas	43
5.3 Analisis Deskriptif Kemampuan Kerja Karyawan pada PT. Pelindo I (PERSERO) Cabang Sungai Pakning	46

5.3.1 Pengetahuan	47
5.3.2 Pemahaman	54
5.3.3 Nilai	61
5.3.4 Keterampilan	67
5.3.5 Sikap	73
5.4 Pembahasan	84
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	88
1.1 Kesimpulan	88
1.2 Saran	89
Daftar Pustaka	90
Lampiran	92



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Jumlah karyawan dan Jabatan pada PT. Pelindo I (PERSERO) Cabang Sungai Pakning	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	23
Tabel 3.1 Operasional Variabel	26
Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	39
Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	40
Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	41
Tabel 5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	43
Tabel 5.5 Hasil Uji Validitas	44
Tabel 5.6 Hasil Uji Reliabilitas	45
Tabel 5.7 Tanggapan Responden Mengenai Pendidikan Sesuai dengan Bidang Kerjanya Pada PT. Pelindo I Sungai Pakning	49
Tabel 5.8 Tanggapan Responden Mengenai Mengikuti Pelatihan Pada PT. Pelindo I Sungai Pakning	51
Tabel 5.9 Tanggapan Responden Mengenai Menguasai Pekerjaan dengan Baik Pada PT. Pelindo I Sungai Pakning	53
Tabel 5.10 Tanggapan Responden Mengenai Memahami Karakteristik Pekerjaan Pada PT. Pelindo I Sungai Pakning	55
Tabel 5.11 Tanggapan Responden Mengenai Memahami Kondisi Kerja Pada PT. Pelindo I Sungai Pakning	57
Tabel 5.12 Tanggapan Responden Mengenai Memahami Aturan Pekerjaan Pada PT. Pelindo I Sungai Pakning	60
Tabel 5.13 Tanggapan Responden Mengenai Kejujuran Pada PT. Pelindo I Sungai Pakning	62
Tabel 5.14 Tanggapan Responden Mengenai Keterbukaan Pada PT. Pelindo I Sungai Pakning	64

Tabel 5.15 Tanggapan Responden Mengenai Demokratis Pada PT. Pelindo I Sungai Pakning	66
Tabel 5.16 Tanggapan Responden Mengenai Menyelesaikan Tugas Tepat Waktu Pada PT. Pelindo I Sungai Pakning	68
Tabel 5.17 Tanggapan Responden Mengenai Menerapkan Metode Kerja Pada PT. Pelindo I Sungai Pakning.....	70
Tabel 5.18 Tanggapan Responden Mengenai Keterampilan Menggunakan Peralatan Teknologi Pada PT. Pelindo I Sungai Pakning	72
Tabel 5.19 Tanggapan Responden Mengenai Percaya Diri Pada PT. Pelindo I Sungai Pakning	75
Tabel 5.20 Tanggapan Responden Mengenai Mampu Mengendalikan Emosi Pada PT. Pelindo I Sungai Pakning	77
Tabel 5.21 Tanggapan Responden Mengenai Adanya Semangat Kerja yang Tinggi Pada PT. Pelindo I Sungai Pakning	78
Tabel 5.27 Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden Berdasarkan Kemampuan Kerja Karyawan pada PT. Pelindo I Sungai Pakning	80



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Penelitian.....	24
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT.Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Cabang Sungai Pakning.....	35



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Karyawan sebagai sumber daya utama di dalam perusahaan, karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi kelangsungan hidup suatu perusahaan karena dengan kinerja karyawan yang baik dan berkualitas dapat memberikan kontribusi yang luar biasa pada perusahaan baik dalam produktivitas kerja maupun dalam perilaku berorganisasinya.

Sebagai wadah bernaungnya para karyawan (Sumber Daya Manusia), perusahaan wajib menjaga asset paling berharganya tersebut dengan sebaik -baiknya. Salah satu caranya adalah dengan memberikan fasilitas yang mendukung untuk setiap kegiatan karyawan serta menjamin kenyamanan dan keselamatan setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian karyawan dapat memberikan kontribusinya secara optimal kepada perusahaan.

Kemampuan dalam bekerja seorang karyawan mutlak dimiliki oleh karyawan sehingga aktivitas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka dapat terselesaikan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Kemampuan kerja karyawan ditentukan dari kemampuan pengetahuan, kemampuan keterampilan, dan kemampuan sikap.

Beberapa indikasi dari kemampuan kerja para karyawan dengan sendirinya dapat menunjukkan adanya kemampuan kerja secara keseluruhan, dimana kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan dapat menunjukkan tingkat kemampuan kerja yang dimiliki. Dengan adanya kemampuan kerja yang dimiliki oleh karyawan maka dengan sendirinya dapat mencerminkan kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan.

Kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi setiap karyawan sehingga mampu untuk menyesuaikan diri dan beradaptasi dengan lingkungan diperusahaannya. Kemampuan kerja para karyawan dianggap penting karena pimpinan perlu memahami sifat yang dimiliki oleh pegawai, melalui usaha tersebut maka dapat tercipta suasana kerja yang lebih tepat bagi usaha meningkatkan kinerja pegawai.

Kemampuan yang dimiliki oleh karyawan akan memberikan dukungan atas upaya perusahaan dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Dengan demikian terdapat hubungan yang erat antara kemampuan dengan usaha pencapaian tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan dalam hal ini PT. Pelabuhan Indonesia I Sungai Pakning. Kemampuan yang dimiliki oleh karyawan secara langsung juga menentukan sejauh mana kemampuan seorang karyawan dalam mencapai kinerja sesuai dengan ketentuan perusahaan.

Setiap perusahaan yang didirikan memiliki tujuan dan untuk mencapai tujuan tersebut harus didukung oleh beberapa faktor. Salah satunya adalah kemampuan kerja dari karyawan perusahaan tersebut dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Kemampuan kerja yang optimal dari karyawan amat penting bagi suatu perusahaan. Dengan penilaian kemampuan tersebut suatu perusahaan dapat melihat sampai sejauh mana faktor manusia dapat menunjang tujuan suatu perusahaan. Penilaian terhadap kemampuan kerja dapat memotivasi karyawan agar terdorong untuk bekerja lebih baik. Oleh karena itu diperlukan penilaian prestasi yang tepat dan konsisten.

Kemampuan dapat berupa bakat dan minat yang dimiliki oleh pegawai, dengan kemampuan yang dimilikinya para karyawan dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas secara baik dengan hasil yang maksimal. Untuk itulah kemampuan kerja diperlukan mutlak karena dengan kemampuan karyawan, tujuan perusahaan dapat tercapai. Setiap individu memiliki tingkat kemampuan berbeda-beda dalam melakukan suatu tindakan. Kemampuan ini mempengaruhi potensi yang ada dalam diri individu karyawan dimana kemampuan didapatkan dari pendidikan yang gunanya untuk mencapai suatu keberhasilan yang diharapkan.

Berikut ini dapat dilihat jabatan karyawan dan jumlah karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Cabang Sungai Pakning.

**Tabel 1 Jumlah karyawan dan Jabatan pada PT. Pelindo I (PERSERO)
Cabang Sungai Pakning**

Jabatan Karyawan	Jumlah Karyawan
General Manager	1
Sekretaris General Maneger	1
Manager Keuangan & Umum	1
Manager Bistek	1
Supervisor Pemasaran	1
Juragan KPC	1
Pelaksana Umum	1
Pelaksana Teknik	1
Pelaksana Keuangan	1
Pelayanan Adm Umum/ Datin	1
Pelayanan Adm Keuangan	1
Pelayanan Adm Teknik	1
Pelayanan Adm Bisnis	1
Adm Komersil/Opr-E-Billing	1
Penagihan Piutang/ Perpajakan	1
Juru Motor	3
Pandu Junior	11
Supir Pandu	2
Operator Radio	2
Operator Radio Kapal	2
Operator Telephone	1
Total	36

Sumber : PT. Pelindo I (PERSERO) Cabang Sungai Pakning, 2019

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa jumlah karyawan pada PT. Pelindo I (PERSERO) Cabang Sungai Pakning berjumlah 36 Orang, yang terdiri dari beberapa bagian yaitu General Manager, sekretaris general manager, manager bistek, supervisor pemasaran, juragan KPC, pelaksana umum, pelaksana teknik, pelaksana keuangan, pelayanan Administrasi umum, keuangan, teknik dan bisnis, Administrasi komersil, penagihan piutang/ perpajakan, juru motor berjumlah 3 orang, pandu junior berjumlah 11 orang, supir pandu berjumlah 2 orang, operator radio berjumlah 2 orang, operator radio kapal berjumlah 2 orang, dan operator telephone 1 orang.

Namun dalam penelitian ini, penulis memfokuskan penelitian dalam bagian operasional, yang dalam hal ini adalah terdiri dari bagian juru motor, pandu junior, supir pandu, operator radio, operator radio kapal, dan operator telephone. Adapun alasannya adalah pada bagian ini sangat dibutuhkan kemampuan kerja karena menyangkut keselamatan nyawa orang banyak.

Untuk memenuhi seluruh kriteria kemampuan karyawan di bidang jasa kepelabuhanan dalam segmen usaha pemanduan, penundaan kapal, dan jasa tambat floating fender, maka PT. Pelabuhan Indonesia I Cabang Sungai Pakning melakukan perekrutan karyawan sesuai dengan bidang dan keahlian yang dibutuhkan di Perusahaan tersebut.

Untuk tenaga operasional, di PT. Pelindo I Cabang Sungai Pakning karena pendapatan yang paling besar dari segmen pelayanan kapal, maka pegawai dituntut mempunyai ijazah laut minimal ANT III (Ahli Nautika Tingkat III) untuk tenaga pandu. Dimana tenaga pandu yang dibutuhkan adalah tenaga yang terampil dan cakap

dibidang kelautan, karena pandu merupakan pegawai yang terdepan dalam memberikan pelayanan atau saran terhadap kapal yang akan masuk di perairan wajib pandu kelas II Sungai Pakning. Sehingga kapal – kapal yang masuk ke sungai pakning tersebut akan aman dan selamat dari kecelakaan maupun kandas.

Upaya untuk memaksimalkan kemampuan sumber daya manusia ini diawali dengan cara melakukan rekrutmen pegawai, kemudian melatih dan memberinya pendidikan dan pelatihan praktis mengenai pekerjaan yang dihadapinya, sehingga pegawai tersebut dapat memahami tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “ **Analisis Kemampuan Kerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Cabang Sungai Pakning** “

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang masalah maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut “ Bagaimana kemampuan kerja karyawan pada PT. Pelindo I (PERSERO) Cabang Sungai Pakning”.

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah : “untuk mengetahui dan menganalisis kemampuan kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Cabang Sungai Pakning”.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

a) Bagi PT Pelindo I Sungai Pakning

Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran, khususnya dalam hal kemampuan karyawan.

b) Bagi Peneliti

Dengan melakukan penelitian ini, penulis dapat menerapkan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh dalam perkuliahan selama ini dan menambah wawasan penulis khususnya masalah kemampuan kerja karyawan didalam perusahaan.

c) Bagi Pihak Lain

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan referensi tambahan bagi pihak-pihak yang melakukan penelitian dengan kajian atau topik yang sama.

1.4. Sistematika Penulisan

Daftar isi yang direncanakan akan terbagi menjadi enam bab, dimana masing-masing bab terdiri dari sub-sub bab. Adapun sistematika penulisannya adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan di uraikan sebagai berikut latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Dalam bab ini akan di uraikan sebagai berikut teori – teori yang berkaitan dengan kemampuan karyawan, antara lain : pengetahuan, pemahaman, nilai, keterampilan, dan sikap.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan di uraikan sebagai berikut tentang metode penelitian yang terdiri dari lokasi penelitian, operasional variabel, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan terakhir teknik analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini akan di uraikan sebagai berikut menjelaskan sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi perusahaan dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan di uraikan hasil penelitian yang berkaitan dengan kemampuan kerja karyawan pada PT. Pelindo I Cabang Sungai Pakning serta pembahasan.

BAB VI : PENUTUP

Dalam bab ini berisikan kesimpulan dan saran yang berkaitan dengan kemampuan kerja karyawan.

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Kemampuan Kerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kemampuan Kerja Karyawan

Greenberg dan Baron (2006) mendefenisikan kemampuan / *abilities* sebagai kapasitas mental dan fisik untuk melakukan berbagai tugas. Kemampuan (*ability*) berarti Kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang.

Kemampuan keseluruhan seorang individu pada dasarnya terdiri atas dua kelompok faktor : intelektual dan fisik. Kemampuan intelektual (*Intellectual ability*) adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental-berpikir, menalar, dan memecahkan masalah. Sebagai contoh, tes *intelligence quotient (IQ)* dirancang untuk memastikan kemampuan intelektual umum seseorang. Begitu pula dengan tes masuk perguruan tinggi yang populer seperti *SAT* dan *ACT* serta tes masuk S2 dalam bisnis (*GMAT*), hukum (*LSAT*), dan obat-obatan (*MCAT*). Sedangkan Kemampuan fisik (*physical ability*) tertentu bermakna penting bagi keberhasilan pekerjaan yang kurang membutuhkan keterampilan dan lebih terstandar. Misalnya pekerjaan-pekerjaan yang menuntut stamina, ketangkasan fisik, kekuatan kaki, atau

bakat-bakat serupa yang membutuhkan manajemen untuk mengidentifikasi kemampuan fisik seorang karyawan.

Kemampuan (*abilities*) seseorang akan turut serta menentukan perilaku dan hasilnya. Yang dimaksud kemampuan atau *abilities* ialah bakat yang melekat pada seseorang untuk melakukan suatu kegiatan secara fisik atau mental yang ia peroleh sejak lahir, belajar, dan dari pengalaman (Soehardi,2003:24). Stepen P. Robbins dalam bukunya Perilaku Organisasi (2003:52) kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk melaksanakan tugas dalam pekerjaan tertentu.

Soelaiman (2007:112) kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik. Karyawan dalam suatu organisasi, meskipun dimotivasi dengan baik, tetapi tidak semua memiliki kemampuan untuk bekerja dengan baik. Kemampuan dan keterampilan memainkan peranan utama dalam perilaku dan kinerja individu. Keterampilan adalah kecakapan yang berhubungan dengan tugas yang dimiliki dan dipergunakan oleh seseorang pada waktu yang tepat.

Menurut Hasibuan (2005, 94) kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sementara menurut Robert Kreitner (2005, 185) yang dimaksud dengan kemampuan adalah karakteristik stabil yang berkaitan dengan kemampuan maksimum fisik dan mental

seseorang. Selanjutnya menurut Mangkunegara (2011, 67) secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan reality (*knowledge and skill*), artinya karyawan memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam pekerjaan sehari-hari, maka lebih mudah mencapai prestasi maksimal.

Kemampuan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan bagi keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan tugasnya merupakan faktor yang sangat perlu agar dapat diperoleh hasil sebagaimana yang diharapkan organisasi. Pegawai yang memiliki kemampuan dapat melaksanakan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik sehingga dengan sendirinya tentu dapat meningkatkan produktifitas kerja sekaligus dapat meningkatkan kinerja pegawai dan kinerja organisasi dimana pegawai tersebut bekerja.

Vroom dalam As'ad (2006) menyatakan bahwa dengan adanya kemampuan yang dimiliki sesuai dengan persyaratan analisis jabatan diharapkan pegawai yang bersangkutan dapat melaksanakan tugas – tugasnya secara lebih efektif dan efisien, sehingga kinerja pegawai yang bersangkutan dengan sendirinya akan meningkat.

Thoha (2011) berpendapat bahwa kemampuan pegawai adalah merupakan salah satu unsur dalam kematangan yang berhubungan dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan pengalaman

2.1.2 Jenis – jenis Kemampuan Kerja

Ada 3 jenis kemampuan dasar yang harus dimiliki untuk mendukung seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas, sehingga tercapai hasil yang maksimal (Robert R Katz, dalam Moenir 2008), yaitu :

1. *Technical Skill* (kemampuan teknis) adalah pengetahuan dan penguasaan kegiatan yang bersangkutan dengan cara proses dan prosedur yang menyangkut pekerjaan dan alat – alat kerja.
2. *Human Skill* (kemampuan bersifat manusiawi) adalah kemampuan untuk bekerja dalam kelompok suasana di mana organisasi merasa aman dan bebas untuk menyampaikan masalah.
3. *Conceptual Skill* (kemampuan konseptual) adalah kemampuan untuk melihat gambar kasar untuk mengenali adanya unsur penting dalam situasi memahami di antara unsur – unsur itu.

2.1.3 Tujuan Penilaian Kemampuan Kerja

Penilaian kemampuan kerja sangat penting bagi perusahaan. Dengan adanya penilaian kerja, memudahkan perusahaan melihat sejauh mana kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dan dapat menunjang tujuan dari suatu organisasi. Dengan penilaian tersebut dapat memotivasi karyawan agar terdorong untuk bekerja lebih baik lagi.

Penilaian kemaampuan kerja karyawan berguna bagi organisasi dan harus bermanfaat bagi karyawan. Tujuan penilaian kemampuan karyawan sebagai berikut :

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan didalam organisasi.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan peralatan kerja.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada didalam organisasi
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga tercapai tujuan untuk mendapatkan prestasi kerja yang baik.
7. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan atasan untuk mengobservasi perilaku bawahan supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.
8. Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan dimasa lampau dan meningkatkan kemampuan selanjutnya.
9. Sebagai kriteria dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.

10. Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan.

2.1.4 Dimensi dan Indikator Kemampuan Karyawan

Menurut Sutermeister (1976) dalam Sariyathi (2011) kemampuan adalah faktor penting dalam meningkatkan produktifitas kerja, kemampuan berhubungan dengan pengetahuan (*Knowlegde*) dan keterampilan (*skill*) yang dimiliki seseorang. Pengetahuan diukur dengan indikator – indikator yaitu : (1) tingkat pendidikan formal yang dimilikinya,(2) pelatihan teknis yang pernah diikutinya,(3) kemampuan menguasai pekerjaan. Keterampilan diukur dengan indikator – indikator berikut : (1) petunjuk teknis pekerjaan, (2) ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan.

Beberapa dimensi yang terkandung dalam kompetensi menurut Gordon sebagaimana dikutip sutrisno (2010:204) yaitu :

1. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.
2. Pemahaman (*understanding*) yaitu kedalaman kognitif dan afektif yang dimiliki oleh individu. Misalnya, seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.

3. Nilai (*value*) yaitu suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis, dan lain-lain).
4. Kemampuan/ Keterampilan (*skill*) yaitu sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.
5. Sikap (*attitude*) yaitu perasaan (senang atau tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji.
6. Minat (*Interest*) yaitu kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu prbuatan. Misalnya, melakukan suatu aktivitas kerja.

Robbins dan Judge (2017) menyatakan ada tujuh dimensi yang membentuk kemampuan intelektual seseorang, yaitu : kecerdasan angka, pemahaman verbal, kecepatan persepsi, penalaran induktif, menalaran deduktif, visualisasi spasial, dan daya ingat, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa. Penelitian terhadap sejumlah persyaratan yang dibutuhkan oleh berbagai pekerjaan berhasil mengidentifikasi sembilan kemampuan fisik dasar. Setiap orang memiliki kemampuan fisik dasar dapat digolongkan menjadi tiga yaitu : faktor kekuatan, faktor fleksibilitas, dan faktor lainnya (Robbins dan judge,2007). Faktor kekuatan terdiri

dari kekuatan dinamis, kekuatan tubuh, kekuatan statis, dan kekuatan eksplosif. Faktor fleksibilitas terdiri dari fleksibilitas luas dan fleksibilitas dinamis, sedangkan faktor – faktor lain nya meliputi koordinasi tubuh, keseimbangan dan stamina.

Dimensi yang dapat mengukur kemampuan kerja dapat menggunakan teori dari Robbins dan Judge (2007) yaitu :

1. Dimensi kemampuan intelegensia, dengan indikator : kerja kreatif / mengembangkan gagasan, dapat memahami tugas.
2. Dimensi kemampuan fisik, dengan indikator : kemampuan gerak cepat, stamina.
3. Dimensi kemampuan emosional, dengan indikator : mengenal kelemahan diri, dapat mengendalikan emosi.
4. Dimensi kemampuan spiritual, dengan indikator : mementingkan tugas, lebih mementingkan masyarakat, bertanggung jawab, dan menjaga kepercayaan.

2.1.5 Faktor – faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja

Menurut Michael Zwell dalam wibowo (2007:102) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa factor yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang karyawan, yaitu sebagai berikut :

1. Keyakinan dan nilai – nilai

Keyakinan terhadap diri maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

2. Keterampilan

Keterampilan memainkan peranan diberbagai kompetensi. Berbicara didepan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktekkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik.

3. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisai besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan tersebut.

4. Karakteristik kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang diantaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang

waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

5. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.

6. Isu emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai, atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Orang mungkin mengalami kesulitan mendengarkan orang lain apabila mereka tidak merasa didengar.

Selain itu Robbins (2006:50) menyatakan kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Seluruh kemampuan individu pada hakikatnya tersusun dari dua faktor yaitu :

1. Kemampuan intelektual yaitu kemampuan yang digunakan untuk melakukan kegiatan.

2. Kemampuan fisik yaitu kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan serupa.

2.1.6 Ciri – ciri pegawai yang memiliki kemampuan

Untuk menjadi karyawan berkualitas disebuah perusahaan, yang terpenting anda menjalani tugas dengan baik. Bertanggung jawab pada pekerjaan saja tidak cukup menjadikan anda memiliki kualitas terbaik. Menurut Campbell dalam Mangunhardjana (2001:27) menyatakan bahwa ciri – ciri pegawai yang memiliki kemampuan sebagai berikut :

1. Kelincahan mental yang berpikir dari segala arah

Kelincahan mental adalah kemampuan untuk menggunakan ide – ide atau gagasan, konsep, kata- kata dan sebagainya. Sedangkan kelincahan mental berpikir ke segala arah adalah kemampuan untuk berpikir dari ide-ide atau gagasan, menyebar ke segala arah.

2. Fleksibilitas konsep

Merupakan kemampuan secara spontan mengganti cara memandang, pendekatan kerja yang tidak jalan.

3. Orisinalitas

Merupakan kemampuan untuk mengeluarkan ide-ide, gagasan, pemecahan, cara kerja yang tidak lazim (meski tidak selalu baik, jarang, bahkan mengejutkan).

4. Lebih menyukai kompleksitas dari pada simplisitas

Orang yang kreatif dan mampu itu lebih menyukai kerumitan dari pada kemudahan dengan maksud untuk memperkaya dan memperluas cakrawala berpikir.

5. Latar belakang yang merangsang

Lingkungan dan suasana yang mendorong orang untuk mempelajari pengetahuan, melatih kecakapan baru untuk memiliki sifat-sifat khas mereka, usaha tenang dalam kegagalan, tidak putus asa, disiplin, mencari – cari terus, berprestasi dan gairah dalam hidup.

6. Kecakapan dalam banyak hal.

Pada umumnya orang yang memiliki kemampuan mempunyai banyak minat dan kecakapan dalam berbagai bidang (*multi skill*).

2.1.7 Meningkatkan kemampuan kerja karyawan

Menurut Soeroto (1992) untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan ada tiga komponen yang meliputi :

1. Upaya mengembangkan dan memelihara pertumbuhan rohani dan jasmani serta usaha menjaga kesehatan. Jika seseorang memiliki pertumbuhan fisik dan psikis yang kuat maka ia akan memiliki potensi dan peluang yang besar untuk ditumbuhkan dan dikembangkan kemampuan kerjanya.

2. Upaya bukan hanya terbatas pada kemampuan ratio dan fisik untuk memecahkan masalah – masalah yang dihadapi dalam jangka pendek, akan tetapi mencakup ketahanan, keuletan fisik dan mental dalam mengatasi berbagai kesulitan dan tekanan dalam pekerjaan sehingga selesai dan mencapai hasil.
3. Upaya agar seseorang setelah memiliki kemampuan kerja adalah mempekerjakannya untuk membuat agar setiap organisasi yang memiliki kemampuan dimanfaatkan untuk memberikan kesejahteraan kepada masyarakat. Melalui peningkatan kemampuan kerja tersebut diharapkan semua karyawan dapat bekerja semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan yang ada dalam dirinya sehingga diperoleh kerja yang positif yang mendukung terciptanya tujuan organisasi.

2.2 Penelitian terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
Rika Ampuh Hadiguna, Regina Yulinda Sari (2013)	Kompetensi Sumber Daya Manusia Untuk Logistik Pelabuhan di PT. Pelindo II Cabang teluk Bayur	Kompetensi (Kemampuan)	Dengan menggunakan metode deskriptif	Secara garis besar, kompetensi di PT Pelindo II Cabang Teluk Bayur sudah baik tetapi perlu penempatan sesuai dengan devisa pemanduan, pengendalian, perencanaan dan terminal peti kemas.
Megasuciati Wardani dan Firman (2019)	Analisis Kemampuan Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Bima	Kemampuan kerja	Secara deskriptif, kualitatif yaitu dilakukan dengan penggambaran dan pemaparan secara akurat dan aktual.	Rata-rata tingkat pendidikan pegawai badan kepegawaian daerah kota Bima masih rendah (44,68%) tamatan SMA. Masa kerja pegawai badan kepegawaian masih muda atau baru berkisar kurang dari 10 tahun.
Aria Binardi (2013)	Kemampuan Kerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Tanjung Unggat.	Kemampuan Kerja Pegawai	Dengan menggunakan metode deskriptif dan kualitatif.	Pegawai pada Kelurahan Tanjung Unggat sudah memiliki keahlian yang baik dalam mengatasi

				permasalahan yang timbul.
Andi Wirdayani, Jamal Bake dan Eka Suaib (2015)	Analisis Kemampuan Pegawai pada Badan Pelayanan Perizinan terpadu dan Penanaman Modal Kabupaten Konawe Selatan	Kemampuan Pegawai	Menggunakan pendekatan kuantitatif dimana kemampuan diukur dengan menggunakan data numerik, dan hasil yang objektif	Kemampuan pegawai pada Kabupaten Konawe Selatan berada pada katagori sangat baik, hal ini diindikasi dengan pemilikan pengetahuan, keterampilan, inisiatif dan sikap yang dapat menjamin tercapainya kinerja.

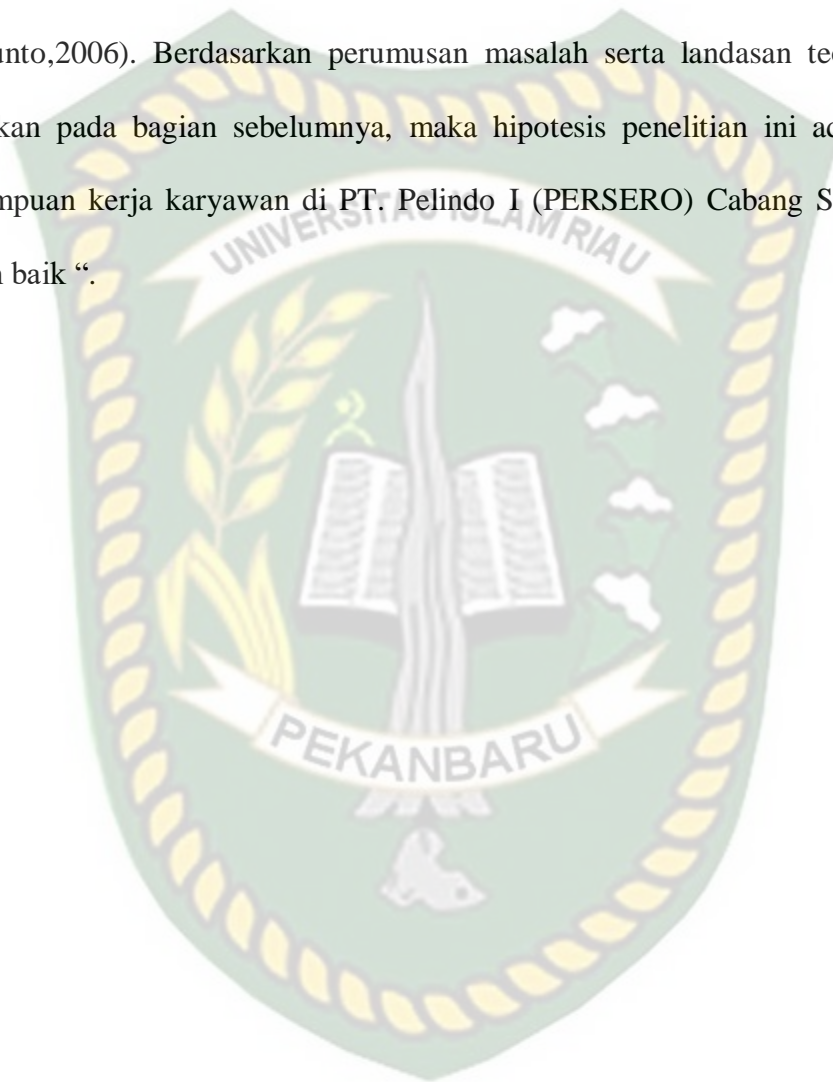
2.3 Kerangka Berpikir



Sumber : Dr. Muhammad Burso (2018)

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti kebenarannya melalui data yang terkumpul (Arikunto,2006). Berdasarkan perumusan masalah serta landasan teori yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah: “diduga kemampuan kerja karyawan di PT. Pelindo I (PERSERO) Cabang Sungai Pakning adalah baik “.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Cabang Sungai Pakning yang beralamat di Jalan Yos Sudarso No 2 Kecamatan Bukit Batu, Kabupaten Bengkalis.

3.2 Operasional Variabel

Tabel 3.1

Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Greenberg dan Baron (2006) mendefinisikan Kemampuan / <i>abilities</i> sebagai kapasitas mental dan fisik untuk melakukan berbagai tugas.	a) Pengetahuan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pendidikan sesuai dengan bidang kerjanya 2. Mengikuti pelatihan 3. Menguasai pekerjaan dengan baik 	Ordinal
	b) Pemahaman	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memahami Karakteristik Pekerjaan 2. Memahami kondisi kerja 3. Memahami aturan pekerjaan 	

	c) Nilai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kejujuran 2. Keterbukaan 3. Demokratis 	
	d) Keterampilan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyelesaikan tugas tepat waktu 2. Menerapkan metode kerja 3. Keterampilan Menggunakan peralatan teknologi 	
	e). Sikap	<ol style="list-style-type: none"> 1. Percaya diri 2. Mampu mengendalikan emosi 3. Adanya semangat kerja yang tinggi. 	

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi menurut Sugiono (2013:117), adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Pelindo I (PERSERO) Cabang Sungai Pakning yang berjumlah 36 orang.

3.1.2 Sampel

Pengertian sampel menurut Sugiyono (2012:73) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul *representative* (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi.

Pada penelitian ini yang menjadi sampel adalah tenaga operasional kapal yang terdiri dari juru motor, supir pandu, pandu junior, operator radio, operator radio kapal, dan operator telephone yang berjumlah 21 orang. Adapun teknik pengambilan sampel secara *purposive sampling*.

Purposive sampling merupakan salah satu teknik sampling non random sampling dimana peneliti menentukan pengambilan sampel dengan cara menetapkan ciri – ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian sehingga diharapkan dapat menjawab permasalahan penelitian.

Dengan pertimbangan – pertimbangan tertentu dalam hal ini adalah bagian operasional yang terdiri dari 6 bagian, yang mana bagian ini sangat membutuhkan kemampuan agar tercapai keselamatan.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis pengumpulan data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Data Primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian berupa data hasil kuesioner jawaban dari para responden penelitian.
- Data Sekunder, yaitu data yang sudah tersedia yang diperoleh dari perusahaan yang ada hubungan dengan penelitian ini, diantaranya seperti jumlah tenaga kerja, struktur organisasi perusahaan dan sebagainya.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang penulis gunakan adalah sebagai berikut :

3.5.1 Kuesioner

Teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan untuk dijawab oleh responden, biasanya secara tertulis. Kuesioner digunakan ketika peneliti ingin mengetahui persepsi atau kebiasaan suatu populasi berdasarkan responden. Kuesioner yang disebar harus diuji dulu sebelumnya untuk mengetahui jika butir – butir

pertanyaan yang dimasukkan dapat digunakan sebagai alat ukur yang valid dan reliabel.

Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan oleh peneliti secara spesifik yang selanjutnya disebut dengan variabel penelitian (Sugiono, 2009). Adapun pedoman penilaian atau skor untuk angket *Questionary* adalah sebagai berikut :

Sangat Setuju = 5

Setuju = 4

Cukup Setuju = 3

Tidak Setuju = 2

Sangat Tidak Setuju = 1

3.5.2 Wawancara (*Interview*)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan juga jumlah respondennya kecil / sedikit.

3.6 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan analisis deskriptif. Analisis deskriptif menurut Sugiono (2009:29) adalah suatu metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.

Dengan kata lain penelitian deskriptif analisis mengambil masalah atau memusatkan perhatian kepada masalah – masalah sebagaimana adanya saat penelitian dilaksanakan, hasil penelitian yang kemudian diolah dan dianalisis untuk diambil kesimpulannya.

3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam penelitian kemampuan instrument penelitian merupakan hal yang penting dalam pengumpulan data, karena data yang benar sangat menentukan bermutu tidaknya dalam hasil penelitian. Sedangkan benar atau tidaknya data tergantung dari benar tidaknya instrument pengumpulan data.

a. Uji validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keavalitan atau kesalahan suatu instrument. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas yang tinggi dan sebaiknya bila tingkat validitas rendah maka instrument tersebut kurang valid. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel

untuk degree of freedom (df)= n-2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan alpha= 0.05. Jika r hitung lebih besar dari t tabel dan nilai positif, maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2012). Syarat sebuah instrumen yang dinyatakan valid yaitu Korelasi tiap faktor positif, Nilai korelasi tiap faktor melebihi 0,254.

b. Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah dianggap baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban jawaban tertentu.

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α) (Ghozali, 2012). 54 Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,6 (Nunnally dalam Ghozali, 2012).

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Pelabuhan Indonesia I Sungai Pakning merupakan perusahaan BUMN yang bergerak di bidang jasa kepelabuhanan, pada segmen usaha pemanduan, penundaan kapal dan jasa tambat floating fender. Pelabuhan sungai pakning ini berdiri pada tahun 1972. Pelabuhan ini berpusat di kantor pusat Belawan Medan. PT. Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Sungai Pakning ini beralamat di Jalan Yos Sudarso No 2, Kecamatan Bukit Batu, Kabupaten Bengkalis.

Pelabuhan ini merupakan alur perairan wajib pandu, dan sebagai pelayanan jasa persinggahan kapal – kapal besar, kapal tersebut dari dalam maupun luar negeri. Selain itu juga menyediakan jasa – jasa yang berhubungan dengan pemanduan (*pilotage*), penundaan kapal, kegiatan bongkar muat barang, dan pelayanan jasa dermaga untuk bertambat.

4.2 Visi dan Misi

Direksi PT. Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) telah menetapkan visi perusahaan yang merupakan arah tujuan jangka yang hendak dicapai pada masa mendatang. Visi PT. Pelabuhan Indonesia I Sungai Pakning adalah :“ Menjadi penyedia jasa kepelabuhanan logistik terkemuka di tingkat regional “. Sedangkan misi dari PT. Pelabuhan Indonesia I adalah : “ Menyediakan jasa kepelabuhanan dan

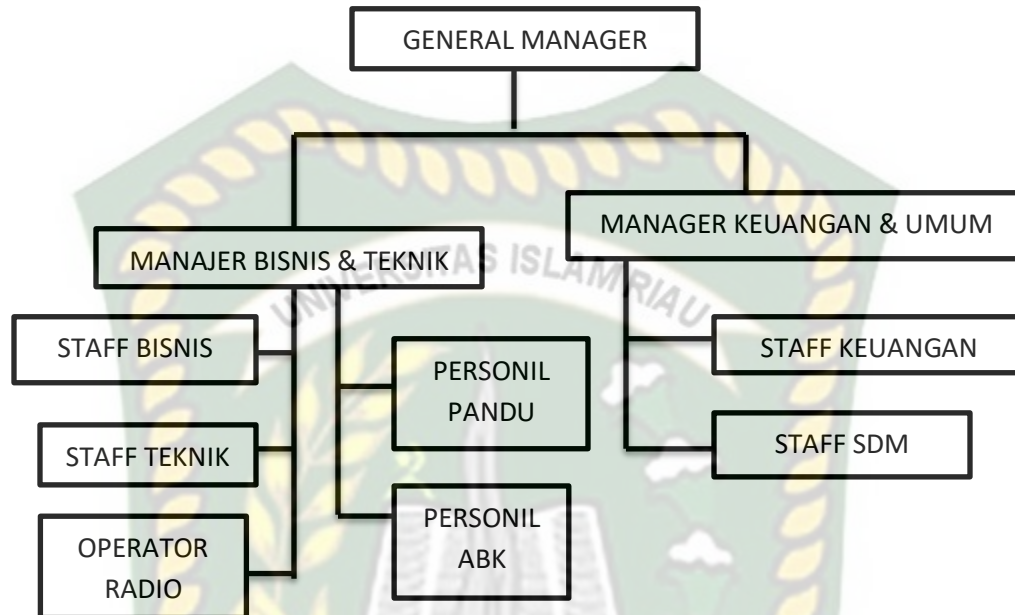
logistik berkualitas yang memenuhi harapan pelanggan dan memberikan nilai tambah bagi pertumbuhan ekonomi wilayah”.

4.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Bentuk suatu organisasi yang baik tergantung pada kondisi suatu perusahaan. Maka dari itu, perencanaan struktur organisasi yang dapat mengikuti perkembangan dan dapat disesuaikan dalam rangka perubahan dan pengembangan aktivitas perusahaan jangka panjang. Struktur organisasi menunjukkan alur perintah yang mengindikasikan jabatan pekerjaan yang harus dipertanggung jawabkan oleh masing – masing karyawan.

Struktur organisasi juga berarti susunan dari berbagai macam komponen atau unit kerja dalam sebuah organisasi. Dalam struktur organisasi terdapat pembagian kerja dan bagaimana fungsi atau kegiatan – kegiatan berbeda yang telah dikoordinasikan. Struktur organisasi menggambarkan kerangka dan susunan hubungan diantara fungsi, bagian atau posisi dan sebagai wadah menjalankan wewenang dan tanggung jawab. Adapun struktur organisasi PT. Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Sungai Pakning dapat dilihat pada gambar dibawah ini :

Gambar 4.1 : Struktur Organisasi PT. Pelabuhan Indonesia I Cabang Sungai Pakning



4.4 Uraian Pekerjaan

Analisis pekerjaan berfungsi untuk mengetahui apa saja yang menjadi tugas, tanggung jawab hingga kriteria apa saja yang diperlukan pada suatu posisi jabatan yang sedang dianalisis. Berdasarkan struktur organisasi diatas, maka tugas dan fungsi dari tiap – tiap bagian satuan organisasi secara umum adalah :

1. General Manager

Tugasnya adalah mengawasi serta menerima laporan-laporan tentang segala aktivitas. Aktivitas perusahaan yang dilakukan oleh setiap pimpinan cabang dan memberikan kebijakan- kebijakan yang sudah menjadi standard pusat.

2. Staff Bisnis

Tugasnya adalah merencanakan, mengkoordinasikan, mengendalikan, merekomendasikan serta melaporkan penyusunan program kerja pelayanan kapal, pelayanan terminal, bongkar muat, penumpang, pemasaran, administrasi trafik, produksi dan pendapatan, pelayanan pelanggan, penerapan *Service Level Agreement/ Service Level Guarantee*, penanganan *Customer Relationship Management*.

3. Staff Teknik

Tugasnya adalah merencanakan, mengkoordinasikan, mengendalikan, merekomendasikan, serta melaporkan penyiapan, pengoperasian dan pemeliharaan fasilitas dan peralatan pelabuhan, pemantauan rencana induk pelabuhan, pelayanan air umum, air kapal dan pelayanan listrik serta pengoperasian dan pemeliharaan peralatan bongkar muat.

4. Staff Keuangan

Tugasnya adalah merencanakan, mengendalikan serta melaporkan penyusunan program kerja kegiatan pengendalian anggaran, akuntansi, pembendaharaan, monitoring dan evaluasi laporan keuangan, monitoring dan evaluasi serta pencatatan atas pemanfaatan asset.

5. Personil Pandu

Tugasnya adalah membantu nahkoda dalam manuver / olah gerak kapal pada saat masuk dan keluar pelabuhan. Demi menjaga keselamatan kapal dan muatannya, pada kapal memasuki alur pelayaran menuju kolam pelabuhan

untuk berlabuh atau untuk merapat didermaga, nahkoda memerlukan *advisor* yaitu seorang pandu.

6. Operator Radio

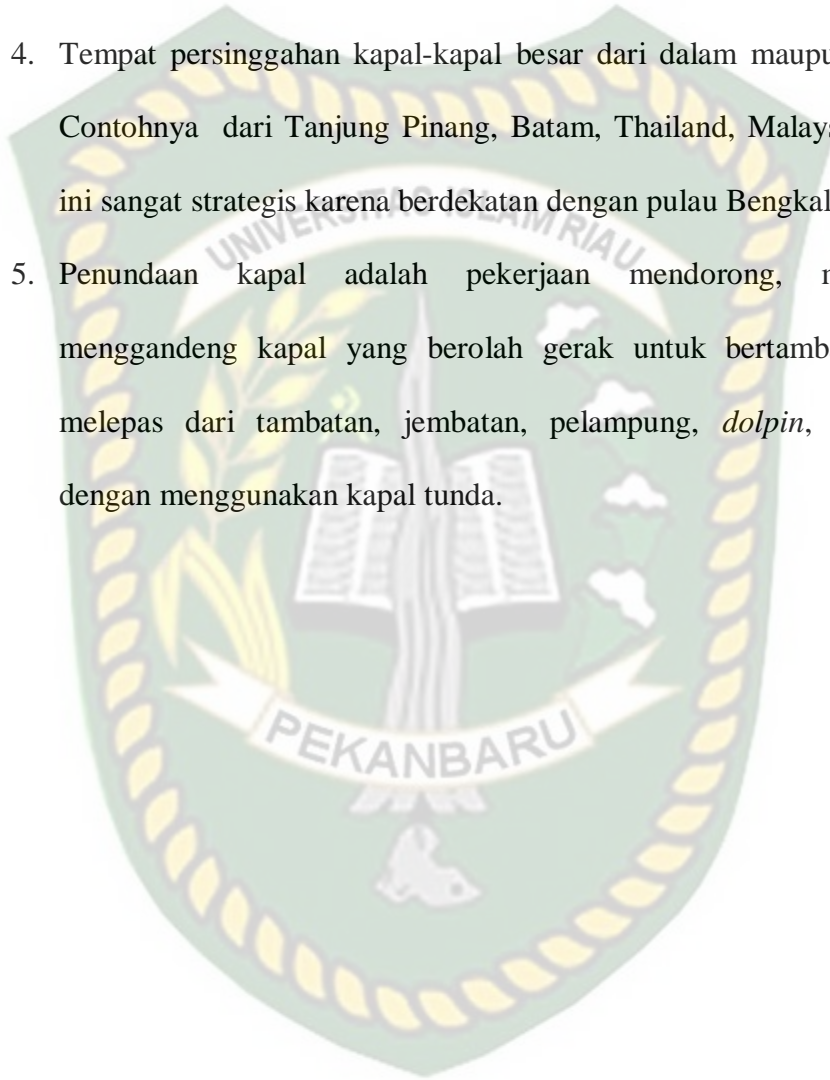
Markonis/ radio officer/ Spark bertugas sebagai operator radio / komunikasi serta bertanggung jawab menjaga keselamatan kapal dari marabahaya baik itu yang ditimbulkan dari alam seperti badai, ada kapal tenggelam, dll.

4.5 Aktivitas Perusahaan

Pelabuhan Sungai pakning merupakan perairan wajib pandu yang sangat menunjang untuk sektor pemanduan kapal. Karena mayoritas kegiatan di pelabuhan tersebut adalah pemanduan (*pilotage*). Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, aktivitas bisnis perusahaan PT. Pelindo I, berikut kegiatan dari pelabuhan sungai pakning antara lain :

1. PT. Pelindo hanya melayani pemanduan dan penundaan kapal di perairan wajib pandu Sungai Pakning Bengkalis, agar seluruh kegiatan pelayaran bisa berjalan aman dan lancar.
2. Kegiatan *Ship to Ship* merupakan kegiatan kapal untuk memindahkan muatan kapal dari kapal tanker atau kapal curah ke kapal jenis yang sama atau ke kapal lain dimana kedua kapal diposisikan berdekatan bersama-sama. Kegiatan *ship to ship* dapat dilakukan baik dalam posisi kapal yang sedang berlabuh atau angker atau mengapung di laut.

3. Kegiatan *marine service* (layanan kelautan) khususnya jasa pandu (*pilotage*) dan penundaan kapal dialur perairan wajib pandu sebagai bisnis utama.
4. Tempat persinggahan kapal-kapal besar dari dalam maupun luar negeri. Contohnya dari Tanjung Pinang, Batam, Thailand, Malaysia. Pelabuhan ini sangat strategis karena berdekatan dengan pulau Bengkalis.
5. Penundaan kapal adalah pekerjaan mendorong, menarik atau menggandeng kapal yang berolah gerak untuk bertambat atau untuk melepas dari tambatan, jembatan, pelampung, *dolpin*, kapal lainnya dengan menggunakan kapal tunda.



BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Responden

5.1.1 Tingkat Usia

Faktor usia terkadang dapat menurunkan produktifitas atau kinerja seseorang. Untuk pekerjaan yang menuntut kecepatan dan kemampuan fisik yang banyak, maka analogi untuk usia mempengaruhi kinerja sangat benar sekali, karena seiring bertambahnya usia seseorang stamina fisik juga mengalami penurunan. Tingkat usia juga baik untuk meramal seseorang dalam mengambil keputusan dan menentukan pilihan, karena sering diandalkan bahwa kematangan berpikir seseorang akan lebih baik seiring bertambahnya usia, maka dari itulah umur sering menjadi patokan untuk melihat produktivitas nya seseorang. Adapun tingkat usia responden dalam penelitian ini dapat diterangkan dalam tabel dibawah ini :

Tabel 5.1
Karakteristik Responden Menurut Tingkat Usia

Tingkat Umur (tahun)	Jumlah Karyawan	Persentase %
20 – 29	4	19,05
30 – 39	10	47,62
40 – 49	7	33,33
50 – Keatas	0	0
Jumlah	21	100

Sumber : Data Hasil Penelitian, 2020

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tingkat umur karyawan menunjukkan keadaan tingkat umur karyawan pada PT. Pelindo I Sungai Pakning pada tingkat usia

20 – 29 tahun sebanyak 4 orang atau 19,05 %, sedangkan yang berumur 30 – 39 tahun ada sebanyak 10 orang atau 47,62 %, dan yang berumur 40–49 tahun ada sebanyak 7 orang atau 33,33 %, sedangkan yang berumur 50 tahun keatas tidak ada. Dengan demikian tingkat usia karyawan pada PT. Pelindo Sungai pakning yang sangat produktif ini diharapkan dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan yang lebih baik karena para karyawan yang berusia 30 – 39 tahun merupakan jumlah yang terbanyak dan mereka masih berjiwa energik, semangat dan mau bekerja keras dalam menjalankan tugasnya.

5.1.2 Jenis Kelamin

Jenis Kelamin menggambarkan identitas diri seseorang dalam suatu organisasi atau suatu instansi, dengan adanya identitas yang dimiliki seseorang dapat diketahui bahwa dalam suatu organisasi tersebut jumlah pegawai yang beridentitas laki – laki atau perempuan dapat diketahui jumlahnya. Untuk lebih jelasnya mengenai jenis kelamin karyawan yang bekerja sebagai pemandu kapal dan supir pandu pada PT. Pelindo Sungai Pakning dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 5.2
Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki – laki	20	95,24
Perempuan	1	4,76
Jumlah	21	100

Sumber : Data Hasil Penelitian, 2020

Dari data di atas dapat dilihat bahwa jenis kelamin karyawan yang bekerja sebagai pemandu kapal dan supir pandu pada PT. Pelindo Sungai Pakning terdiri dari laki – laki berjumlah 20 orang dengan persentase 95,24 % dan perempuan berjumlah 1 orang dengan persentase 4,76 %. Dengan demikian jenis kelamin karyawan yang bekerja pada PT. Pelindo Sungai Pakning yang beridentitas laki – laki jumlahnya lebih banyak dari pada perempuan, Hal ini terjadi karena perusahaan memfokuskan kepada karyawan bagian perkapalan yang memiliki jiwa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya.

5.1.3 Tingkat Pendidikan

Pendidikan dapat menunjukkan bagaimana tingkat intelektualitas seseorang dalam penelitian ini, tingkat pendidikan yang dimaksud untuk mengetahui bagaimana tingkat pendidikan karyawan sebagai landasan dalam pengambilan keputusan. Untuk lebih jelasnya mengenai tingkat pendidikan karyawan yang bekerja sebagai pemanduan kapal dan supir pandu pada PT. Pelindo Sungai Pakning dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 5.3
Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
SMA / SMK	10	47,62
ANT II/ D3	7	33,33
ANT I/ S1	4	19,05
Jumlah	21	100

Sumber : Data Hasil Penelitian, 2020

Dari data diatas dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan karyawan yang bekerja sebagai pemandu kapal dan supir pandu pada PT. Pelindo Sungai Pakning, untuk SMA/SMK berjumlah 10 orang atau 47,62 %, sedangkan ANT II berjumlah 7 orang atau 33,33 %, dan ANT I berjumlah 4 orang atau 19,05 %. Dengan demikian karyawan yang bekerja pada PT. Pelindo Sungai Pakning sebagian besar berpendidikan SMK.

5.1.4 Lama Bekerja

Masa kerja yang lebih lama ternyata berdampak positif pada tingkat pendapatan. Semakin lama masa kerja karyawan, maka semakin banyak pula pengalaman yang ia dapatkan. Dengan pengalaman kerja yang banyak, maka semakin besar motivasi setiap karyawan untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Motivasi dalam suatu organisasi bertujuan untuk mendorong semangat kerja karyawan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan demi terwujudnya suatu organisasi. Untuk lebih jelasnya mengenai masa kerja karyawan yang bekerja sebagai pemandu kapal dan supir pandu pada PT. Pelindo I Sungai Pakning dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 5.4
Karakteristik Responden Menurut Lama Bekerja

Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase
< 1 Tahun	5	23,81
1-5 Tahun	12	57,14
6-10 Tahun	1	4,76
>10 Tahun	3	14,29
Jumlah	21	100

Sumber : Data Hasil Penelitian, 2020

Dari data diatas dapat dilihat bahwa masa kerja pada PT. Pelindo I Sungai Pakning, untuk masa kerja dibawah 1 tahun berjumlah 5 orang atau 23,81%, untuk 1-5 tahun berjumlah 12 orang atau 57,14%, untuk 6-10 tahun berjumlah 1 orang atau 4,76%, sedangkan untuk masa kerja >10 tahun berjumlah 3 orang atau 14,2 9%. Maka dapat disimpulkan bahwa responden sebagian besar memiliki pengalaman kerja yang belum begitu lama.

5.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Imam Ghozali,2007:45).

Jika r hitung lebih > dari r tabel, maka instrumen dikatakan valid. R tabel product moment untuk $df. (N-2) = 21-2 = 19$ untuk alpa 5% adalah 0,4329. Untuk

mengetahui apakah pertanyaan- pertanyaan yang diajukan kepada karyawan PT. Pelindo I Sungai Pakning valid atau tidaknya, dari itu penulis memberikan 15 (lima belas) pertanyaan dalam kuesioner untuk menguji validitas dan reliabilitas dari seluruh pertanyaan yang diberikan kepada karyawan. Hasil analisis menggunakan program SPSS versi 22 dan nilai r tabel disajikan pada tabel berikut:

Tabel 5.5
Hasil Analisis Validitas Kuesioner Kemampuan Kerja Karyawan

Pernyataan	Koefisien Korelasi (r hitung)	Nilai R tabel	Signifikan	Kesimpulan
1	0,866	0,4329	0,000	Valid
2	0,732	0,4329	0,000	Valid
3	0,612	0,4329	0,003	Valid
4	0,697	0,4329	0,000	Valid
5	0,671	0,4329	0,001	Valid
6	0,748	0,4329	0,000	Valid
7	0,768	0,4329	0,000	Valid
8	0,669	0,4329	0,001	Valid
9	0,833	0,4329	0,000	Valid
10	0,731	0,4329	0,000	Valid
11	0,710	0,4329	0,000	Valid
12	0,693	0,4329	0,000	Valid
13	0,806	0,4329	0,000	Valid
14	0,748	0,4329	0,000	Valid
15	0,682	0,4329	0,001	Valid

Berdasarkan tabel diatas bisa dilihat bahwa semua nilai r hitung dari setiap item pertanyaan lebih besar dari pada r tabel (0,4329). Oleh sebab itu, semua item pertanyaan diatas dinyatakan valid.

5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji yang berhubungan dengan masalah adanya kepercayaan kepada instrument pertanyaan. Suatu instrumen dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi dan konsisten apabila nilai uji tersebut menunjukkan hasil diatas nilai 0,60. Dengan demikian masalah uji reliabilitas ini merupakan hasil instrument yang berhubungan dengan penetapan hasil pernyataan yang muncul dalam penelitian ini. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menunjukkan dari mana dan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten dan dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dalam penelitian.

Adapun hasil uji reliabilitass dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.6
Uji Reliabilitas

Variabel	Reliabilitas Coefficients	Cronbach's Alpha	Item	Keterangan
Kemampuan Kerja Karyawan	0,937	0,60	15	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas yang memiliki nilai 0,937. Hal ini dapat diketahui bahwa nilai uji reliabilitas tersebut berada diatas nilai cronbach's alpha yaitu 0,60. Jadi dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memiliki nilai uji reliabilitas yang konsisten dan reliabe.

5.3 Analisis Deskriptif Kemampuan Kerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Cabang Sungai Pakning

Kemampuan kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan *reality* (*knowledge and skill*), artinya karyawan memiliki *IQ* diatas rata – rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam pekerjaan sehari – hari, maka lebih mudah mencapai prestasi maksimal. Semakin banyak pengalaman yang ia dapat maka semakin tinggi tingkat kemampuan yang dirasakan oleh para karyawan. Hal ini disebabkan karena karyawan mengikuti pelatihan yang disediakan oleh PT. Pelindo sehingga karyawan tersebut lebih terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Didalam menjalankan sebuah bisnis, perusahaan dituntut untuk memiliki kemampuan yang memadai agar perusahaan dapat berjalan sebagaimana mestinya. Menjadi seorang pemimpin wajib memiliki kemampuan manajerial bisnis yang mampu mengelola dan memotivasi timnya secara efektif. Setiap perusahaan yang didirikan memiliki tujuan dan untuk mencapai tujuan tersebut harus didukung beberapa faktor. Salah satunya adalah kinerja dari karyawan perusahaan tersebut dalam mencapai produktifitas yang telah ditetapkan perusahaan.

Menurut Gibson, dkk.(2009), kemampuan adalah sifat yang dibawa sejak lahir yang memungkinkan seseorang menyelesaikan tugasnya. Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas/ pekerjaan. Kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya merupakan perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Tidak semua karyawan memiliki kemampuan untuk bekerja dengan baik meskipun sudah dimotivasi dengan baik.

Di dalam penelitian ini pengawasan diukur melalui lima dimensi yaitu: 1) pengetahuan, 2) pemahaman, 3) nilai, 4) keterampilan, 5) sikap. Berikut merupakan tanggapan responden mengenai kemampuan kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Sungai Pakning.

5.3.1 Dimensi Pengetahuan

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Skor atau tes pengetahuan sering gagal untuk memprediksi kinerja SDM karena skor tersebut tidak berhasil mengukur pengetahuan dan keahlian seperti apa yang seharusnya dilakukan dalam pekerjaan. Pengetahuan pegawai turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya. Pengetahuan merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran. Pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan. Namun bagi pegawai yang belum mempunyai pengetahuan cukup, maka akan bekerja tersendat-sendat.

Pada dimensi pengetahuan terdapat tiga indikator pengukuran kemampuan kerja karyawan pada bagian operasional PT. Pelindo I Sungai Pakning yaitu: 1) pendidikan sesuai dengan bidang kerjanya, 2) mengikuti pelatihan, 3) menguasai pekerjaan dengan baik. Penjelasan tanggapan dari indikator-indikator dimensi pengetahuan pada bagian operasional PT. Pelindo I Sungai Pakning adalah sebagai berikut :

1. Pendidikan sesuai dengan bidang kerjanya

Perusahaan selalu berpendapat bahwa karyawan harus memiliki kemampuan atau kompetensi agar dapat melakukan pekerjaannya secara berkualitas, terutama kemampuan dasar yang dituntut perusahaan kepada karyawan agar dapat menyesuaikan bidang kerjanya tersebut. Sumber daya manusia yang memiliki keterampilan atau keahlian adalah aset yang sangat berharga bagi perusahaan. Ada banyak sekali bidang keahlian yang dibutuhkan dunia kerja, dan wajib menguasai salah satu diantaranya. Oleh karena itu tanggapan responden mengenai pendidikan sesuai dengan bidang kerjanya dapat dilihat pada tabel.

Tabel 5.7
Tanggapan Responden Mengenai Pendidikan Sesuai dengan Bidang Kerjanya
Pada PT. Pelindo I Sungai Pakning

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase
Sangat Setuju	3	14,28
Setuju	12	57,15
Cukup Setuju	6	28,57
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	21	100

Berdasarkan tabel diatas, tanggapan responden mengenai pendidikan sesuai bidang kerjanya yaitu tanggapan terbanyak yang menyatakan setuju yaitu sebanyak 12 orang atau 57,15%, selanjutnya yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang atau sebesar 14,28%, lalu yang menyatakan cukup setuju sebanyak 6 orang atau 28,57%, selanjutnya tidak ada yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Adapun yang menjawab cukup setuju sebanyak 6 orang, karena menurutnya pendidikan tidak seharusnya sesuai dengan bidang, tetapi mengutamakan keterampilan. Karena mereka yang berpendapat demikian merupakan karyawan tamatan SMA yang sedang bekerja di perusahaan tersebut. Keterampilan berkaitan dengan tugas yang bisa dikuasai melalui pembelajaran dan bisa ditingkatkan melalui bantuan orang lain. Kemudian tamatan SMA di pelabuhan ini bisa ditempatkan berbagai bidang pekerjaan. Misalnya supir pandu, operator radio dan operator

telephone. Pekerjaan mereka mengarahkan kapal yang ingin berdirnaga atau singgah di pelabuhan tersebut.

Dapat disimpulkan mengenai tanggapan responden tentang pendidikan sesuai dengan bidang kerjanya pada PT. Pelindo I Sungai Pakning berada dalam kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan dituntut untuk memiliki pengetahuan sesuai dengan bidang kerja yang mereka ambil agar memudahkan untuk melaksanakan pekerjaan, terutama di bidang pandu. Dimana tenaga pandu dibutuhkan dalam perusahaan tersebut untuk mengatur keluar masuk kapal-kapal yang ingin berdirnaga dipelabuhan tersebut.

2. Mengikuti pelatihan

Dengan adanya pelatihan kerja, tidak hanya pekerja saja yang mendapat keuntungan seperti peningkatan *skill*. Perusahaan yang memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan juga mendapatkan manfaatnya. Lewat pelatihan kerja ini perusahaan akan mendapatkan sumber daya manusia berkualitas yang mampu membantu perusahaan mencapai target. Oleh karena itu tanggapan responden mengenai mengikuti pelatihan dapat dilihat dari tabel berikut.

Tabel 5.8
Tanggapan Responden Mengenai Mengikuti Pelatihan Pada PT. Pelindo I
Sungai Pakning

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase
Sangat Setuju	3	14,28
Setuju	13	61,91
Cukup Setuju	5	23,81
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	21	100

Berdasarkan tabel diatas, tanggapan responden mengenai mengikuti pelatihan yaitu tanggapan terbanyak yang menyatakan setuju yaitu sebanyak 13 orang atau sebesar 61,90%, selanjutnya yang menyatakan sangat setuju yaitu 3 orang atau 14,28 %, lalu yang menyatakan cukup setuju ada sebanyak 5 orang atau 23,81%, selanjutnya tidak ada yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Adapun yang menjawab cukup setuju sebanyak 5 orang, beberapa karyawan beranggapan bahwa tidak perlu mengikuti pelatihan dikarenakan para karyawan yang telah diterima sudah memenuhi persyaratan yang ada, maka dari itu tidak perlu lagi mengadakan pelatihan. Mereka yang berpendapat demikian karena ilmu yang mereka dapatkan selama berpendidikan sudah cukup, apalagi dilihat dari jenjang akhir nya yaitu ahli nautika, tetapi kenyataannya program pelatihan sangat penting untuk menyediakan karyawan yang lebih terampil dari keterampilan yang mereka miliki saat ini.

Dapat disimpulkan mengenai tanggapan responden tentang mengikuti pelatihan pada PT. Pelindo I Sungai Pakning berada dalam kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan tersebut menyediakan program pelatihan bagi karyawan-karyawan untuk meningkatkan kemampuan maupun pengetahuan. Dengan adanya pelatihan tersebut juga dapat memberi keuntungan bagi perusahaan karena dapat mengembangkan sumber daya manusia yang ada diperusahaan tersebut.

3. Menguasai pekerjaan dengan baik

Karyawan yang mampu mengerjakan tugas dengan baik dan cepat dalam hal apapun akan mendapatkan reward atau penghargaan dari pimpinan atas hasil kerja yang dilakukannya, kemampuan karyawan adalah salah satu faktor dalam upaya melaksanakan pekerjaan dengan hasil yang maksimal dan dapat dipertanggung jawabkan oleh karyawan. Dimana kemampuan tersebut digunakan karyawan untuk dapat menyelesaikan tugas dengan benar.oleh karena itu tanggapan responden mengenai menguasai pekerjaan dengan baik dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5.9
Tanggapan Responden Mengenai Menguasai Pekerjaan dengan Baik Pada PT.
Pelindo I Sungai Pakning

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase
Sangat Setuju	3	14,28
Setuju	12	57,15
Cukup Setuju	6	28,57
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	21	100

Berdasarkan tabel diatas, tanggapan responden mengenai menguasai pekerjaan dengan baik yang terbanyak menyatakan setuju adalah sebanyak 12 orang atau sebesar 57,15%, lalu yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang atau 14,28%, selanjutnya yang menyatakan cukup setuju sebanyak 6 orang atau 28,57%. Kemudian yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

Adapun yang menjawab cukup setuju sebanyak 5 orang, dikarenakan karyawan beranggapan bahwa perusahaan telah menyediakan calon karyawan untuk dipekerjakan diperusahaan tersebut, tanpa melihat kompetensi yang dimiliki oleh karyawan. Seharusnya perusahaan tidak demikian dalam memilih tenaga kerja, tanpa pengetahuan tentu karyawan akan sulit dalam menyelesaikan pekerjaannya. Apalagi pekerjaan tersebut menyangkut keselamatan orang, apabila salah mengendalikan kapal akan terjadi kecelakaan misalnya kandas, atau lepas kendali. Sebaiknya

karyawan yang bekerja di pelabuhan tersebut waspada dengan kejadian – kejadian yang tidak terduga, sebelum ada korban dan kerugian lainnya.

Dapat disimpulkan mengenai tanggapan responden tentang menguasai pekerjaan dengan baik pada PT. Pelindo I Sungai Pakning berada dalam kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan diselesaikan dengan baik dan tepat waktu tanpa mengeluh, serta senantiasa memperbaiki kesalahan agar menjadi lebih baik. Karyawan yang memiliki sifat profesional dalam pekerjaannya dapat diandalkan oleh perusahaan. Itulah mengapa penting bagi anda untuk memperhatikan profesionalitas dalam bekerja dari seluruh karyawan yang ada diperusahaan.

5.3.2 Dimensi Pemahaman

Pemahaman dalam bekerja sangat penting, jika tidak memahami apa yang karyawan tersebut kerjakan bagaimana dia bisa memenuhi target atau tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Apabila karyawan tersebut memahami tugas atau kewajiban ia di suatu perusahaan, maka akan memudahkan dalam melaksanakan pekerjaan tersebut.

Pada dimensi pemahaman terdapat tiga indikator pengukuran kemampuan kerja karyawan pada bagian operasional PT. Pelindo I Sungai Pakning yaitu: 1) memahami karakteristik pekerjaan, 2) memahami kondisi kerja, 3) memahami aturan

pekerjaan. Penjelasan tanggapan dari indikator-indikator dimensi pemahaman pada bagian operasional PT. Pelindo I Sungai Pakning adalah sebagai berikut :

1. Memahami karakteristik pekerjaan

Karakteristik pekerjaan adalah sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan dideskripsikan kedalam lima dimensi inti yaitu keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik. Setiap pekerjaan mempunyai karakteristik atau aspek-aspek tertentu yang menyertai individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Aspek-aspek tersebut dapat membuat individu bekerja dengan baik atau malah sebaliknya. Oleh karena itu tanggapan responden mengenai memahami karakteristik pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5.10
Tanggapan Responden Mengenai Memahami Karakteristik Pekerjaan Pada PT. Pelindo I Sungai Pakning

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase
Sangat Setuju	3	14,28
Setuju	12	57,15
Cukup Setuju	6	28,57
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	21	100

Berdasarkan tabel diatas, tanggapan responden mengenai memahami karakteristik pekerjaan yaitu tanggapan terbanyak yang menyatakan setuju yaitu

sebanyak 12 orang atau 57,15%, selanjutnya yang menyatakan sangat setuju 3 orang atau 14,28%, lalu yang menyatakan cukup setuju sebanyak 6 orang atau sebesar 28,57%, selanjutnya tidak ada yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak baik.

Adapun yang menjawab cukup setuju sebanyak 6 orang, dikarenakan karyawan hanya diuntut untuk menguasai pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya saja, tidak secara keseluruhan, dengan karyawan mendalami satu pekerjaan akan membuat karyawan tersebut terampil dalam bidang tugasnya. Diperusahaan tersebut ada beberapa bagian pekerjaan, yaitu supir pandu, operator radio telephone, memandu kapal, juru motor. Maka wajar jika karyawan hanya fokus ditugaskan saja, apabila terjadi kesalahan dalam bekerja, mengakibatkan kandasnya kapal saat berdirmaga. Karena kegiatan utama di pelabuhan tersebut dalam pemanduan kapal. Maka dari itu pelabuhan ini merekrut karyawan ahli nautika di bidang kepelabuhanan.

Dapat disimpulkan mengenai tanggapan responden tentang memahami karakteristik pekerjaan pada PT. Pelindo I Sungai Pakning berada dalam kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa, setiap karyawan diharuskan mempunyai pemahaman dari masing-masing pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka, disamping itu karyawan juga dituntut untuk memahami pekerjaan yang lain, apabila terjadi pergantian tugas mereka ikut serta dalam membantu untuk meringankan beban dari masing-masing karyawan. Karakteristik pekerjaan menunjukkan seberapa besar pengambilan keputusan yang dibuat oleh karyawan kepada pekerjaannya dan seberapa banyak tugas yang harus dirampungkan oleh karyawan.

2. Memahami Kondisi Kerja

Kondisi kerja adalah serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan sendiri. Yang dimaksud disini adalah kondisi kerja yang nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik. Kondisi fisik dan lingkungan kerja di sekitar karyawan sangat perlu diperhatikan oleh pihak badan usaha, sebab hal tersebut merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh untuk menjamin agar karyawan dapat melaksanakan tugas tanpa mengalami gangguan. Oleh karena itu tanggapan responden mengenai memahami kondisi kerja dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5.11
Tanggapan Responden Mengenai Memahami Kondisi Kerja Pada PT. Pelindo I
Sungai Pakning

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase
Sangat Setuju	2	9,52
Setuju	14	66,67
Cukup Setuju	5	23,81
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	21	100

Berdasarkan tabel diatas, tanggapan responden mengenai memahami kondisi kerja yang terbanyak menyatakan setuju adalah sebanyak 14 orang atau sebesar 66,67%, lalu yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang atau 9,52%,

selanjutnya yang menyatakan cukup setuju sebanyak 5 orang atau 23,81%. Kemudian yang menyatakan tidak baik dan sangat tidak baik tidak ada.

Adapun yang menjawab cukup setuju sebanyak 5 orang dalam memahami kondisi kerja, dikarenakan beberapa karyawan tidak mempermasalahkan kondisi kerja yang bagaimana sebab tujuan utamanya hanya mendapatkan pekerjaan. Faktor ekonomi yang tidak mendukung menyebabkan karyawan mau tidak mau menerima apapun bentuk resiko yang dihadapinya. Misalnya fasilitas yang disediakan kurang memuaskan, rasa tidak nyaman, baik hubungan dengan atasan sesama rekan kerja. Perusahaan hendaknya menyediakan kondisi kerja yang kondusif dan mendukung kerja sama antar karyawan yang bekerja didalamnya baik atasan maupun bawahan, dengan suasana kekeluargaan, adanya komunikasi yang baik, dan juga mengendalikan diri dengan baik.

Dapat disimpulkan mengenai tanggapan responden tentang memahami kondisi kerja pada PT. Pelindo I Sungai Pakning berada dalam kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi kerja diperusahaan tersebut mendukung, karyawan akan lebih mudah untuk menyelesaikan pekerjaan mereka apabila kondisi kerja mendukung (seperti bersih, lingkungan menarik), jika kondisi tidak mendukung (seperti panas, lingkungan ribut, tidak nyaman) karyawan akan sulit untuk melaksanakan tugasnya.

3. Memahami aturan pekerjaan

Dalam menjalankan manajemen dan operasionalnya sehari-hari yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, setiap perusahaan tentu membutuhkan suatu peraturan. Peraturan perusahaan yang berlaku dan dipatuhi oleh karyawan diciptakan agar manajemen serta operasional sehari-hari perusahaan dapat berjalan dengan baik. Peraturan perusahaan yang diciptakan tentunya juga harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Peraturan perusahaan tersebut dibuat untuk menciptakan rasa nyaman saat bekerja antara perusahaan dan pegawai.

Aturan kerja adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh perusahaan yang memuat hal-hal umum mengenai perilaku didalam bekerja. Aturan kerja berlaku bagi semua karyawan dan seluruh unsur yang terlibat dalam perusahaan, pimpinan perusahaan, dan staf secara keseluruhan. Pada pelabuhan ini tentu ada peraturan – peraturan khusus yang meliputi menaati ketentuan jam kerja, bekerja dengan tertib, melakukan tugas dengan sebaik – baiknya, dan apabila melakukan pelanggaran akan dikenakan sangsi. Dengan adanya peraturan perusahaan, kontrol terhadap dinamika perusahaan pun diharapkan dapat lebih mudah untuk dilakukan. Oleh karena itu tanggapan responden mengenai memahami aturan pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5.12
Tanggapan Responden Mengenai Memahami Aturan Pekerjaan Pada PT.
Pelindo I Sungai Pakning

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase
Sangat Setuju	5	23,81
Setuju	12	57,14
Cukup Setuju	4	19,05
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	21	100

Berdasarkan tabel diatas, tanggapan responden mengenai memahami aturan pekerjaan yang terbanyak menyatakan setuju adalah sebanyak 12 orang atau sebesar 57,14, lalu yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang atau 23,81%, selanjutnya yang menyatakan cukup setuju sebanyak 4 orang atau 19,05%. Kemudian yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

Adapun yang menjawab cukup setuju sebanyak 4 orang, karena masih ada beberapa karyawan yang seringkali menghiraukan peraturan tersebut sehingga kesejahteraan pekerja kurang. Mereka yang berpendapat begitu karyawan yang sudah bekerja cukup lama, dan mengakibatkan peraturan yang dia ikuti semakin longgar. Padahal peraturan yang dibuat bertujuan untuk menciptakan kedisiplinan sikap dan perilaku karyawan terhadap tugas – tugas yang diberikan sesuai jabatannya. Peraturan juga dibuat untuk menciptakan sebuah hubungan kerja yang baik.

Dapat disimpulkan mengenai tanggapan responden tentang memahami aturan pekerjaan pada PT. Pelindo I Sungai Pakning berada dalam kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT Pelindo I Sungai Pakning sudah mengikuti aturan yang diterapkan oleh perusahaan dengan baik. Dengan adanya peraturan, semua anggota terkait dapat melakukan hak dan kewajibannya dengan benar. Peraturan perusahaan yang berlaku dan dipatuhi oleh karyawan diciptakan agar manajemen serta operasional sehari-hari perusahaan dapat berjalan dengan baik.

5.3.3 Dimensi Nilai

Sikap dan nilai dapat diukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui bagaimana nilai yang dimiliki seseorang, apa yang menarik bagi seseorang melakukan sesuatu. Misalnya seseorang yang di nilai menjadi pimpinan memiliki perilaku kepemimpinan sehingga perlu adanya tes tentang *leadership ability*.

Pada dimensi nilai terdapat tiga indikator pengukuran kemampuan kerja karyawan pada bagian operasional PT. Pelindo I Sungai Pakning yaitu: 1) kejujuran, 2) keterbukaan, 3) demokratis. Penjelasan tanggapan dari indikator-indikator dimensi nilai pada bagian operasional PT. Pelindo I Sungai Pakning adalah sebagai berikut :

1. Kejujuran

Dimanapun anda bekerja pasti akan selalu dihantui berbagai macam persoalan. Tak heran, jika banyak yang melontarkan keluhan. Masalahnya, keluhan-keluhan tersebut tidak akan menyelesaikan ploblem di kantor, justru akan membuat

anda semakin tertekan. Awali pekerjaan dengan menyelaraskan pikiran dan hati nurani, apapun aktivitas dan pekerjaan kita, hendaknya bermodalkan kejujuran. Karena semua agama sesungguhnya mengajarkan kejujuran didalam bekerja. Oleh karena itu tanggapan responden mengenai kejujuran dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5.13
Tanggapan Responden Mengenai Kejujuran Pada PT. Pelindo I
Sungai Pakning

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase
Sangat Setuju	4	19,05
Setuju	14	66,67
Cukup Setuju	3	14,28
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	21	100

Berdasarkan tabel diatas, tanggapan responden mengenai kejujuran yang terbanyak menyatakan setuju adalah sebanyak 14 orang atau sebesar 66,67%, lalu yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang atau 19,05%, selanjutnya yang menyatakan cukup setuju sebanyak 3 orang atau 14,28%. Kemudian yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

Adapun yang menjawab cukup setuju sebanyak 3 orang, yang merupakan karyawan yang bekerja dengan tempo waktu tidak begitu lama, bagi mereka kejujuran tidak begitu penting karena mereka berpikir ada beberapa pembisnis yang berbuat curang saat melakukan pekerjaan, dan tidak ketahuan selagi ia tutup mulut.

Selama belum terbongkar ke publik, bisnis tersebut masih bisa bertahan .Mereka belum mengetahui bahwa penting bagi pembisnis untuk menjaga etika dan melakukan hal yang pantas dilakukan. Salah satunya adalah kejujuran, kejujuran merupakan hal paling penting untuk menciptakan kepercayaan. Dengan sikap jujur maka kita akan lebih dipercaya oleh rekan bisnis maupun karyawan. Akan lebih baik lagi jika sikap jujur tersebut tidak hanya berlaku dalam dunia pekerjaan saja tapi juga diterapkan didalam kehidupan sehari – hari.

Dapat disimpulkan mengenai tanggapan responden tentang kejujuran pada PT. Pelindo I Sungai Pakning berada dalam kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sikap jujur sangat penting dan harus diterapkan oleh setiap individu. Sikap jujur akan melahirkan kepercayaan antara satu dengan yang lainnya, sikap jujur juga menjauhkan rasa curiga hingga kekhawatiran akan rusaknya sebuah kepercayaan yang dibangun. Oleh sebab itulah sangat penting memiliki sikap jujur dalam bekerja.

2. Keterbukaan

Masalah bukan hanya datang dari internal, namun bisa juga datang dari eksternal dalam kondisi ini penting bagi pimpinan tim untuk bersikap terbuka mengenai permasalahan yang tengah dialami. Dengan demikian semua karyawan menyadari bahwa ada hal yang harus diselesaikan dan mencari solusi. Makin banyak komunikasi dan makin terbuka sebuah tim secara tidak langsung akan menumbuhkan

empati anggota tim. Oleh karena itu tanggapan responden mengenai keterbukaan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5.14
Tanggapan Responden Mengenai Keterbukaan Pada PT. Pelindo I
Sungai Pakning

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase
Sangat Setuju	3	14,28
Setuju	11	52,39
Cukup Setuju	7	33,33
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	21	100

Berdasarkan tabel diatas, tanggapan responden mengenai keterbukaan yaitu tanggapan terbanyak yang menyatakan setuju yaitu sebanyak 11 orang atau 52,39%, selanjutnya yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang atau 14,28, lalu yang menyatakan cukup setuju sebanyak 7 orang atau 33,33%, selanjutnya tidak ada yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Adapun yang menjawab cukup setuju sebanyak 7 orang, disebabkan karena jiwa sosial yang dimiliki karyawan tersebut kurang, dan setiap karyawan itu mempunyai sifat introvert dan ekstrovert. Sifat introvert inilah yang susah untuk bergaul dalam lingkungan baru, mereka cenderung menyukai bekerja sendiri dari pada bersama tim, ia lebih suka berfokus pada pekerjaannya agar dapat menyelesaikannya

dengan cepat. Jikalau harus terlibat dalam kerja tim, ia lebih nyaman bersama kelompok kecil ketimbang banyak orang.

Dapat disimpulkan mengenai tanggapan responden tentang keterbukaan pada PT. Pelindo I Sungai Pakning berada dalam kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa di suatu perusahaan mengetahui batasan mana yang harus di *share* secara terbuka pada tim dan mana yang harus dirahasiakan untuk jangka waktu tertentu. Ini untuk menghindari kekhawatiran berlebih pada anggota tim, yang justru bisa berakibat pada menurunnya kinerja tim. Dalam kondisi ini penting bagi pimpinan tim untuk bersikap terbuka mengenai permasalahan yang tengah dialami. Dengan demikian semua anggota tim menyadari bahwa ada sesuatu hal yang harus segera diselesaikan dan dicari solusinya bersama.

3. Demokratis

Kepemimpinan demokratis adalah tipe kepemimpinan yang mempromosikan partisipasi anggota dalam proses pengambilan keputusan. Pemimpin mendorong anggota untuk berpartisipasi dalam membuat keputusan tentang pekerjaan mereka dan masalah terkait pekerjaan. Saat menyampaikan pendapat memberi kritik, berdebat pendapat orang lain atau memberi sanggahan harus disertai dengan cara yang baik. Jika terjadi permasalahan, harus menyelesaikan masalah dengan cara bermusyawarah secara tim, tidak boleh mengambil keputusan secara sepihak saja.

Oleh karena itu tanggapan responden mengenai demokratis dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5.15
Tanggapan Responden Mengenai Demokratis Pada PT. Pelindo I
Sungai Pakning

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase
Sangat Setuju	3	14,28
Setuju	13	61,91
Cukup Setuju	5	23,81
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	21	100

Berdasarkan tabel diatas, tanggapan responden mengenai demokratis yaitu tanggapan terbanyak yang menyatakan setuju yaitu sebanyak 13 orang atau 61,91%, lalu yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang atau sebesar 14,28%, kemudian yang menyatakan cukup setuju sebanyak 5 orang atau 23,81%, selanjutnya tidak ada yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Adapun yang menjawab cukup setuju sebanyak 5 orang, mereka beranggapan bahwa hanya beberapa karyawan yang berkepentingan saja yang ditanyakan pendapat, tidak melibatkan secara keseluruhan. Seharusnya atasan melibatkan secara tim dalam urusan apapun dalam pekerjaan agar tercapai tujuan dari perusahaan tersebut. Karena karyawan mayoritas bekerja di lapangan, maka yang berkontribusi di kantor hanya bagian tertentu saja.

Dapat disimpulkan mengenai tanggapan responden tentang demokratis pada PT. Pelindo I Sungai Pakning berada dalam kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa didalam suatu perusahaan tersebut memberi kesempatan kepada karyawan untuk mengutarakan pendapat atau argumen. Dan jika terjadi permasalahan masing – masing karyawan ikut terlibat dalam menyelesaikan masalah tersebut.

5.3.4 Keterampilan

Keterampilan adalah sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman. Berdasarkan pengertian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa keterampilan berarti kemampuan untuk mengoperasikan suatu pekerjaan secara mudah dan cermat yang membutuhkan kemampuan dasar. Keterampilan adalah perilaku yang terkait dengan tugas, yang bisa dikuasai melalui pembelajaran, dan bisa ditingkatkan melalui pelatihan dan bantuan orang lain. Keterampilan merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan.

Pada dimensi keterampilan terdapat tiga indikator pengukuran kemampuan kerja karyawan pada bagian operasional PT. Pelindo I Sungai Pakning yaitu: 1) menyelesaikan tugas tepat waktu, 2) menerapkan metode kerja, 3) keterampilan menggunakan peralatan teknologi. Penjelasan tanggapan dari indikator-indikator dimensi keterampilan pada bagian operasional PT. Pelindo I Sungai Pakning adalah sebagai berikut :

1. Menyelesaikan tugas tepat waktu

Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu adalah sesuatu yang diharapkan dari semua karyawan, yang hanya dapat dicapai jika waktu dikelola secara efisien. Kebanyakan dari kita cenderung menunda pekerjaan yang pada akhirnya akan menumpuk, maka mulailah segera lakukan pekerjaan anda sebagai karyawan, karena ini adalah kunci paling penting dalam manajemen waktu dan kesuksesan karir. Demikian hal penting bagi seorang karyawan dalam mengatur waktu kerja untuk kerja yang lebih cerdas dan efisien. Oleh karena itu tanggapan responden mengenai menyelesaikan tugas tepat waktu dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5.16
Tanggapan Responden Mengenai Menyelesaikan Tugas Tepat Waktu Pada PT. Pelindo I Sungai Pakning

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase
Sangat Setuju	2	9,52
Setuju	15	71,43
Cukup Setuju	4	19,05
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	21	100

Berdasarkan tabel diatas, tanggapan responden mengenai menyelesaikan tugas tepat waktu yaitu tanggapan terbanyak yang menyatakan setuju yaitu sebanyak 15 orang atau 71,43%, lalu yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang atau

sebesar 9,52%, kemudian yang menyatakan cukup setuju sebanyak 4 orang atau 19,05%, selanjutnya tidak ada yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Adapun yang menjawab cukup setuju sebanyak 4 orang, beberapa faktor yang mengakibatkan karyawan lupa akan tanggung jawabnya, karena keasyikan dengan rekan – rekannya, istirahat kerja atau sering mengulur waktu istirahat, memang kegiatan menyelesaikan pekerjaan membutuhkan refreshing, namun sering kali melupakan kontrol waktu sehingga harus kerja sampai larut. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu adalah sesuatu yang diharapkan dari semua karyawan, yang hanya dapat dicapai jika waktu dikelola secara efektif. Seharusnya karyawan memprioritaskan pekerjaan yang diberikan, karena bisa saja atasan memberikan tugas secara bersamaan, dan penting untuk mengetahui sifat pekerjaan yang segera diselesaikan maupun tugas yang bisa ditunda.

Dapat disimpulkan mengenai tanggapan responden tentang menyelesaikan tugas tepat waktu pada PT. Pelindo I Sungai Pakning berada dalam kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa setiap karyawan memanfaatkan waktu bekerja dengan sebaik mungkin, agar pekerjaan yang mereka kerjakan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Kerja dengan waktu yang singkat dan terburu-buru bukan cara sukses untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Perhatikan kualitas kerja, karena hal ini juga berhubungan dengan manajemen waktu karyawan.

2. Menerapkan metode kerja

Setiap orang maupun perusahaan dalam melakukan kegiatan selalu berusaha untuk menentukan metode kerja yang baik, karena dengan metode kerja yang baik akan dapat meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi. Analisa metode kerja yang dimaksudkan untuk mempelajari prinsip – prinsip dan teknik – teknik pengaturan kerja yang optimal dalam suatu sistem kerja. Yang dimaksud dengan sistem kerja adalah sistem dimana komponen – komponen kerja seperti manusia, mesin, materil serta lingkungan kerja fisik akan berinteraksi. Oleh karena itu tanggapan responden mengenai menerapkan metode kerja dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5.17
Tanggapan Responden Mengenai Menerapkan Metode Kerja Pada PT. Pelindo I Sungai Pakning

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase
Sangat Setuju	3	14,28
Setuju	14	66,67
Cukup Setuju	4	19,05
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	21	100

Berdasarkan tabel diatas, tanggapan responden mengenai menerapkan metode kerja yaitu tanggapan terbanyak yang menyatakan setuju yaitu sebanyak 14 orang atau 66,67%, lalu yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang atau sebesar

14,28%, kemudian yang menyatakan cukup setuju sebanyak 4 orang atau 19,05%, selanjutnya tidak ada yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Adapun yang menjawab cukup setuju sebanyak 4 orang, karena karyawan beranggapan, yang sudah menerapkan metode dengan baik pun pernah melakukan kesalahan dalam bekerja. Mereka yang demikian merupakan karyawan yang sudah lama bekerja di pelabuhan tersebut, karena dilihat dari beberapa karyawan ada yang datang tidak tepat waktu, misalnya telat 30 menit dari waktu yang telah ditetapkan. Semakin lama karyawan tersebut bekerja, semakin bebas ia melakukan pekerjaan. Tetapi seharusnya karyawan menunjukkan kinerja yang baik pada karyawan yang baru dalam perusahaan tersebut. Agar tercapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dapat disimpulkan mengenai tanggapan responden tentang menerapkan metode kerja pada PT. Pelindo I Sungai Pakning berada dalam kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa setiap organisasi perusahaan dipastikan melakukan praktek *job method* dalam pelaksanaan aktivitas keseharian pada perusahaan. Hal ini dikarenakan metode kerja yang baik dan standar dapat membuat pekerja memahami dan mudah dalam menjalankan aktivitas kerja mereka.

3. Keterampilan menggunakan peralatan teknologi

Karyawan dituntut harus terampil dalam menggunakan peralatan teknologi, karena untuk mendukung berjalannya pekerjaan dengan baik. Dan mengikuti

perkembangan teknologi sekarang ini. Hal tersebut akan terlaksana, tentunya dengan didukung sarana dan prasarana teknologi informasi yang memadai. Dalam bekerja misalnya dibutuhkan sarana IT yang dapat menunjang produktifitas para karyawannya seperti laptop, koneksi internet yang stabil, mesin dan lain sebagainya. Oleh karena itu tanggapan responden mengenai keterampilan menggunakan peralatan teknologi dapat dilihat pada tabel.

Tabel 5.18
Tanggapan Responden Mengenai Keterampilan Menggunakan Peralatan
Teknologi Pada PT. Pelindo I Sungai Pakning

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase
Sangat Setuju	4	19,05
Setuju	10	47,62
Cukup Setuju	7	33,33
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	21	100

Berdasarkan tabel diatas, tanggapan responden mengenai keterampilan menggunakan peralatan teknologi yaitu tanggapan terbanyak yang menyatakan setuju yaitu sebanyak 10 orang atau sebesar 47,62%, selanjutnya yang menyatakan sangat setuju yaitu 4 orang atau 19,05%, lalu yang menyatakan cukup setuju ada sebanyak 7 orang atau 33,33%, selanjutnya tidak ada yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Adapun yang menjawab cukup setuju sebanyak 7 orang, karena beberapa karyawan masih kurang dalam menggunakan alat teknologi. Faktor usia pun sangat berpengaruh, maka sulit untuk beradaptasi dengan perkembangan zaman saat ini. Teknologi memegang peran penting dalam mendukung proses bisnis. Teknologi dimanfaatkan untuk menunjang kegiatan operasional perusahaan saat ini, maka dari itu setiap karyawan dituntut untuk bisa menggunakan alat teknologi saat sedang bekerja. Dengan menerapkan teknologi informasi maka perusahaan akan mampu menghemat biaya dalam semua aspek, juga dapat mempercepat perkembangan perusahaan dengan meningkatnya margin pada perusahaan.

Dapat disimpulkan mengenai tanggapan responden tentang keterampilan menggunakan peralatan teknologi pada PT. Pelindo I Sungai Pakning berada dalam kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kebutuhan akan teknologi semakin dirasakan dalam hampir semua aspek kehidupan saat ini. Beragam penerapan teknologi digunakan dalam kehidupan sehari-hari seperti bekerja dan berbisnis. Sarana IT juga sangat diperlukan dalam mengembangkan bisnis. Bagi anda para pengusaha, sediakan fasilitas teknologi yang memadai sehingga dapat meningkatkan produktifitas dan kinerja para karyawan anda.

5.3.5 Sikap

Sikap menurut weber adalah sebuah reaksi evaluatif (suatu penilaian mengenai kesukaan dan ketidaksukaan seseorang) terhadap orang, peristiwa atau

aspek lain dalam lingkungannya. Sikap merupakan posisi yang tidak netral mengenai suatu objek. Sikap merupakan pikiran dan perasaan puas dan tidak puas, suka atau tidak suka terhadap pekerjaannya dengan kecenderungan respon positif atau negatif untuk memperoleh hal yang diinginkannya dalam pekerjaannya.

Pada dimensi sikap terdapat tiga indikator pengukuran kemampuan kerja karyawan pada bagian operasional PT. Pelindo I Sungai Pakning yaitu: 1) percaya diri, 2) mampu mengendalikan emosi, 3) adanya semangat kerja yang tinggi. Penjelasan tanggapan dari indikator-indikator dimensi sikap pada bagian operasional PT. Pelindo I Sungai Pakning adalah sebagai berikut :

1. Percaya diri

Percaya diri mungkin tampak seperti suatu sifat, tetapi hal itu bisa diperoleh, diasah, dan dikembangkan sebagai keterampilan. Anda dapat meningkatkan kepercayaan diri anda di beberapa bidang melalui latihan, semakin sering anda melakukan sesuatu, semakin percaya diri anda dalam melakukannya. Sebagai seorang karyawan, sudah seharusnya anda memperbaiki diri dan meningkatkan keterampilan yang anda kuasai sebagai bekal anda dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu tanggapan responden mengenai percaya diri dapat dilihat pada tabel.

Tabel 5.19
Tanggapan Responden Mengenai Percaya Diri Pada PT. Pelindo I
Sungai Pakning

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase
Sangat Setuju	3	14,28
Setuju	12	57,15
Cukup Setuju	6	28,57
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	21	100

Berdasarkan tabel diatas, tanggapan responden mengenai percaya diri yaitu tanggapan terbanyak yang menyatakan setuju yaitu sebanyak 12 orang atau sebesar 57,15%, selanjutnya yang menyatakan sangat setuju yaitu 3 orang atau 14,28%, lalu yang menyatakan cukup setuju ada sebanyak 6 orang atau 28,57%, selanjutnya tidak ada yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Adapun yang menjawab cukup setuju sebanyak 6 orang, beberapa dari mereka memiliki sifat tidak percaya diri karena mereka beranggapan bahwa apa yang mereka lakukan takutnya tidak sesuai dengan yang diharapkan. Wajar bila karyawan yang mulai bekerja belum yakin atas kemampuan yang dia miliki, apa sudah memenuhi persyaratan yang diharapkan oleh perusahaan tersebut. Motivasi yang kurang tentunya akan berpengaruh negatif bagi karyawan. Maka dari itu penting untuk karyawan memiliki sifat percaya diri, dengan kemampuan yang ia miliki dapat berinteraksi dengan baik, dan memiliki peluang yang besar dalam segala hal.

Dapat disimpulkan mengenai tanggapan responden tentang percaya diri pada PT. Pelindo I Sungai Pakning berada dalam kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mempunyai rasa percaya diri memang sangat penting dalam menjalani sebuah kegiatan dan kehidupan. Khususnya dalam bekerja. Tidak hanya pengetahuan ilmiah saja yang bisa dipelajari namun membangun rasa percaya diri juga dapat dipelajari oleh semua orang dengan cara melatih dan mengembangkannya. Kepercayaan diri adalah hal yang muncul seiring berjalannya waktu.

2. Mampu mengendalikan emosi

Dengan banyaknya tekanan ketika anda berada ditempat kerja, serta banyaknya persaingan yang sangat ketat akan menjadikan emosi anda meninggi ketika anda mendapatkan sedikit masalah. Walau hal tersebut dilihat sepele, emosi anda yang meninggi ketika berada ditempat kerja dapat berdampak buruk terhadap pekerjaan anda, serta bagi rekan kerja anda, bahkan efek tersebut juga dapat berimbas besar kepada kesehatan anda. Oleh karena itu tanggapan responden mengenai percaya diri dapat dilihat pada tabel.

Tabel 5.20
Tanggapan Responden Mengenai Mampu Mengendalikan Emosi Pada PT.
Pelindo I Sungai Pakning

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase
Sangat Setuju	5	23,81
Setuju	12	57,14
Cukup Setuju	4	19,05
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	21	100

Berdasarkan tabel diatas, tanggapan mengenai mampu mengendalikan emosi yaitu tanggapan terbanyak yang menyatakan setuju yaitu sebanyak 12 orang atau sebesar 57,14%, selanjutnya yang menyatakan sangat setuju yaitu 5 orang atau 23,81%, lalu yang menyatakan cukup setuju ada sebanyak 4 orang atau 19,05%, selanjutnya tidak ada yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Adapun yang menjawab cukup setuju sebanyak 4 orang, dikarenakan banyak situasi yang membuat karyawan tersebut hilang kendali. Misalnya tugas yang menumpuk, PHK, ataupun target yang tidak sesuai. maka dari itu sulit bagi mereka mengontrol emosi. Namun apapun situasinya anda bebas memilih cara bereaksi terhadap sesuatu. Yang perlu di ingat, meluapkan emosi dikantor dapat merusak reputasi anda. Sebaiknya hindari langsung bereaksi saat seseorang atau pekerjaan yang membuat anda emosi di kantor, lalu hindari membuat keputusan saat sedang emosi.

Dapat disimpulkan mengenai tanggapan responden tentang mampu mengendalikan emosi pada PT. Pelindo I Sungai Pakning berada dalam kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa tentu didalam pekerjaan karyawan pasti mengalami tekanan ketika berada ditempat kerja, emosi ketika anda mendapatkan sedikit permasalahan, walaupun demikian anda bisa mengontrol dan menyampingkan emosi anda demi profesionalitas dalam bekerja.

3. Adanya semangat kerja yang tinggi

Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal. Apabila karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi maka etos kerjanya akan terpancar antusias yang tinggi pula. Orang yang bersemangat akan mencurahkan daya upaya yang benar-benar tulus sehingga prestasi yang ia dapat tersebut bagus. Oleh karena itu tanggapan responden mengenai adanya semangat kerja yang tinggi dapat dilihat pada tabel.

Tabel 5.21
Tanggapan Responden Mengenai Adanya Semangat Kerja yang Tinggi Pada PT. Pelindo I Sungai Pakning

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase
Sangat Setuju	2	9,52
Setuju	16	76,20
Cukup Setuju	3	14,28
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	21	100

Berdasarkan tabel diatas, tanggapan responden mengenai adanya semangat kerja yang tinggi yaitu tanggapan terbanyak yang menyatakan setuju yaitu sebanyak 16 orang atau sebesar 76,20%, selanjutnya yang menyatakan sangat setuju yaitu 2 orang atau 9,52%, lalu yang menyatakan cukup setuju ada sebanyak 3 orang atau 14,28%, selanjutnya tidak ada yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Adapun yang menjawab cukup setuju sebanyak 3 orang. Mereka beranggapan bahwa tanpa motivasi pun karyawan bisa melakukan pekerjaan dengan baik. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat agar tercapai hasil yang optimal. Untuk itu pimpinan hendaknya berusaha agar karyawan mempunyai motivasi tinggi untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Disinilah pentingnya peranan motivasi untuk mendorong semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi pada suatu perusahaan bertujuan untuk mendorong semangat kerja para karyawan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan demi terwujudnya suatu organisasi.

Dapat disimpulkan mengenai tanggapan responden tentang adanya semangat kerja yang tinggi pada PT. Pelindo I Sungai Pakning berada dalam kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya semangat kerja yang tinggi muncul reaksi positif dengan kata lain dapat menyelesaikan suatu pekerjaan dengan hasil yang lebih baik, maka semangat kerja mempunyai pengaruh terhadap aktivitas kantor, sehingga kantor atau organisasi menginginkan karyawan yang mempunyai semangat kerja

yang tinggi. Dan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya didalam suatu organisasi atau perusahaan.

Berikut ini hasil rekapitulasi tanggapan responden berkaitan dengan kemampuan kerja karyawan pada PT. Pelindo I Cabang Sungai Pakning yaitu :

Tabel 5.27
Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden Berdasarkan Kemampuan Kerja Karyawan pada PT. Pelindo I Sungai Pakning

Dimensi	Indikator	Skor Jawaban					Jumlah
		SS	S	CS	TS	STS	
Pengetahuan	Saya bekerja sesuai dengan bidang pendidikan yang saya ambil	3	12	6			
	Bobot Nilai	15	48	18			81
	Saya selalu mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kemampuan	3	13	5			
	Bobot Nilai	15	52	15			82
	Saya mampu menguasai pekerjaan dengan baik	3	12	6			
	Bobot Nilai	15	48	18			81

Pemahaman	Saya mampu memahami karakteristik dari masing-masing pekerjaan	3	12	6			
	Bobot Nilai	15	48	18			81
	Saya mampu memahami kondisi pekerjaan	2	14	5			
	Bobot Nilai	10	56	15			81
	Saya mampu memahami aturan pekerjaan	5	12	4			
	Bobot Nilai	25	48	12			85
Nilai	Kejujuran	4	14	3			
	Bobot Nilai	20	56	9			85
	Keterbukaan	3	11	7			
	Bobot Nilai	15	44	21			80
	Demokratis	3	13	5			
	Bobot Nilai	15	52	15			82
Keterampilan	Menyelesaikan tugas tepat waktu	2	15	4			
	Bobot Nilai	10	60	12			82
	Menerapkan metode kerja	3	14	4			
	Bobot Nilai	15	56	12			83

	Keterampilan menggunakan peralatan teknologi	4	10	7			
	Bobot Nilai	20	40	21			81
Sikap	Percaya diri	3	12	6			
	Bobot Nilai	15	48	18			81
	Mampu mengendalikan emosi	5	12	4			
	Bobot Nilai	25	48	12			85
	Adanya semangat kerja yang tinggi	2	16	3			
	Bobot Nilai	10	64	9			83
	Total Skor						1233

Dari tabel data mengenai rekapitulasi mengenai variabel kemampuan kerja karyawan pada PT. Pelindo I Sungai Pakning dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 1233. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut:

$$\text{Nilai Tertinggi} = 15 \times 5 \times 21 = 1575$$

$$\text{Nilai Terendah} = 15 \times 1 \times 21 = 315$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah sebagai berikut :

$$\frac{\text{Skor maksimum} - \text{skor minimum}}{\text{Skor}} = \frac{1575 - 315}{5} = 252$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori mengenai variabel kemampuan kerja karyawan pada PT. Pelindo I Sungai Pakning maka dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik = 1323 – 1575

Baik = 1071 – 1323

Cukup Baik = 819 – 1071

Kurang Baik = 567 – 819

Sangat Tidak Baik = 315 – 567

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variabel kemampuan kerja karyawan pada PT. Pelindo I Sungai Pakning berada pada kategori baik. Hal ini membuktikan bahwa karyawan PT. Pelindo I Sungai Pakning memiliki kemampuan kerja karyawan yang baik untuk perusahaannya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja karyawan di PT. Pelindo I Sungai Pakning tergolong baik, karena karyawan di perusahaan tersebut benar-benar diseleksi dari keterampilan dan ahli di bidang kepelabuhanan, minimal para karyawan disana harus tamatan ahli nautika agar tenaga operasional yang bekerja di perusahaan tersebut terampil di bidang pemanduan kapal.

5.4 Pembahasan Hasil Penelitian

Vroom dalam As'ad (2006) menyatakan bahwa dengan adanya kemampuan yang dimiliki sesuai dengan persyaratan analisis jabatan, diharapkan pegawai yang bersangkutan dapat melaksanakan tugas – tugasnya secara lebih efektif dan efisien. Keterampilan seorang karyawan saat bekerja sangat berpengaruh oleh pengembangan suatu perusahaan. Karena seorang karyawan mempunyai potensi keterampilan yang memiliki hasil nilai positif kinerjanya yang baik dalam meningkatkan kualitas pelayanan saat bekerja. Perusahaan juga telah meningkatkan fasilitas yang cukup memadai untuk para pegawainya, agar para karyawan dapat melakukan kegiatan pekerjaannya secara efektif.

Keterampilan seorang karyawan merupakan faktor paling utama dalam proses kesuksesan bagi suatu pencapaian target yang telah ditetapkan oleh perusahaan ataupun lembaga tersebut. Seorang pegawai harus memiliki *skill* sebagai kemampuan keterampilan saat diperintahkan oleh pimpinan untuk mampu melaksanakan tugas – tugas yang diberikan. Berdasarkan hasil penelitian karyawan bagian operasional pada PT. Pelindo I Sungai Pakning tentang kemampuan kerja karyawan beberapa hal sudah bisa dikatakan baik dan bisa dilihat dari beberapa dimensi yaitu dimensi pengetahuan, dimensi pemahaman, dimensi nilai, dimensi keterampilan, dan dimensi sikap yang dapat menunjukkan kemampuan kerja yang optimal, dan menguntungkan perusahaan.

Selanjutnya dari dimensi pengetahuan yang dianggap kurang adalah menguasai pekerjaan dengan baik, jika karyawan tidak menguasai pekerjaan yang ia ambil maka sulit untuk karyawan menyelesaikan pekerjaannya. *skill* sangat mempengaruhi pada jenis pekerjaan. Jika tidak memiliki *skill* akan mempersulit dalam melakukan pekerjaan. Karena setiap perusahaan yang di lihat dari karyawan tersebut adalah kemampuannya, sumber daya manusia yang baik tentu sangat menguntungkan perusahaan untuk tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut.

Pada dimensi pemahaman yang di anggap kurang adalah memahami karakteristik pekerjaan. Setiap karyawan cuma mengetahui kewajiban dan tanggung jawab dari masing- masing pekerjaan yang mereka kerjakan, bukan pekerjaan secara keseluruhan. Maka dari itu karyawan kurang memahami dari setiap pekerjaan yang ada di PT. Pelindo tersebut. Mereka hanya fokus ke satu pekerjaan saja. Seharusnya karyawan juga bisa menguasai berbagai macam pekerjaan yang ada di perusahaan tersebut

Pada dimensi nilai yang di anggap kurang adalah keterbukaan. Seharusnya di dalam suatu perusahaan perlu adanya sikap terbuka, tidak ada yang disembunyikan, dan perusahaan mengetahui batasan mana yang harus di *share* secara tim dan mana yang harus dirahasiakan.

Selanjutnya dari dimensi keterampilan yang di anggap kurang adalah menggunakan peralatan teknologi. Teknologi kini telah menjadi kebutuhan dalam

kehidupan sehari – hari termasuk dalam operasional perusahaan. Semakin pesat perkembangan teknologi, maka apa yang dikerjakan setiap karyawan akan semakin praktis dan mudah. Maka dari itu karyawan harus menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi sekarang ini karena jika tidak perusahaan akan sulit maju.

Pada dimensi sikap yang dianggap kurang adalah percaya diri. Hal yang perlu dilakukan oleh karyawan PT. Pelindo I membangun rasa percaya diri dengan cara melatih dan mengembangkannya. Mempunyai rasa percaya diri memang sangat penting dalam menjalani suatu pekerjaan. Kepercayaan diri bisa muncul dengan seiring berjalannya waktu. Memang butuh waktu yang lama untuk mengembangkannya. Tapi dengan terus berusaha mengembangkan rasa percaya diri, karyawan juga turut berkembang dan akan memiliki sifat percaya diri.

Berdasarkan dari hasil penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja karyawan pada PT. Pelindo I Sungai Pakning sudah baik, terlihat pada beberapa dimensi. Namun, ada beberapa pelaksanaan dalam indikator yang kurang dalam perusahaan tersebut seperti pada indikator menguasai pekerjaan, memahami karakteristik pekerjaan, keterbukaan, menggunakan peralatan teknologi serta indikator percaya diri.

Analisis kemampuan kerja ini pada bidang pelabuhan merupakan bukanlah salah satu penelitian yang pertama kali. Namun, pada penelitian mengenai hal ini sudah ada penelitian terlebih dahulu sebelum saya. Pada hasil penelitian sebelumnya

peneliti hanya berfokus terhadap kegiatan pelayaran pelabuhan. Pelabuhan teluk bayur tersebut merupakan karakteristik dari kegiatan logistik, seperti transportasi dan penyimpanan. Dimana pada penelitian terdahulu menyimpulkan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh PT. Pelindo II, telah menunjukkan kemampuan karyawan dibidang pendidikan, pelatihan, dan pengalaman.

Sedangkan hasil dari penelitian yang saya lakukan pada bagian operasional pemanduan ini menunjukkan kemampuan karyawan dibidang pendidikan, pelatihan dan pengalaman dikategorikan sudah baik, karena pada perusahaan PT Pelindo ini mengadakan pelatihan bagi karyawan untuk meningkatkan keterampilan karyawan. Selain itu pada penelitian ini peneliti juga menyimpulkan bahwa pada dimensi sikap merupakan unggulan dari beberapa dimensi lainnya, karena pada dimensi ini karyawan diharuskan memiliki sikap semangat kerja yang tinggi hal ini juga yang mempengaruhi pada etos kerja, sehingga akan terpancar antusias yang tinggi pula dan menghasilkan prestasi yang ia dapat tersebut bagus sehingga menguntungkan pihak perusahaan.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

1. Kemampuan kerja karyawan pada PT. Pelindo I Cabang Sungai Pakning, terdapat indikator yang masih rendah yaitu sikap keterbukaan dikarenakan jiwa sosial yang dimiliki karyawan tersebut kurang.
2. Kemampuan kerja karyawan pada PT. Pelindo I Cabang Sungai Pakning, terdapat indikator klasifikasi sedang, yaitu pendidikan sesuai dengan bidang kerjanya, menguasai pekerjaan dengan baik, memahami karakteristik pekerjaan, memahami kondisi pekerjaan, keterampilan menggunakan peralatan teknologi dan sikap percaya diri.
3. Kemampuan kerja karyawan pada PT. Pelindo I Cabang Sungai Pakning, bahwasanya masih banyak yang harus diperhatikan terutama karyawan yang masih kurang dalam menguasai pekerjaan dan menggunakan peralatan teknologi.
4. Kemampuan kerja karyawan pada PT. Pelindo I yang tertinggi adalah memahami aturan pekerjaan, sikap jujur, dan mampu mengendalikan emosi saat berada di dalam perusahaan, karena jika tidak, akan menjatuhkan nama baik karyawan itu sendiri

6.2 Saran

Sikap terbuka yang dimiliki karyawan kurang karena jiwa sosial nya tidak terealisasi dengan baik, seharusnya karyawan pada PT.Pelindo I ini harus sering bertatap muka dan saling terbuka terhadap pimpinan agar memperlancar komunikasi. Perusahaan sebaiknya menyediakan peralatan teknologi untuk menunjang kelancaran kinerja karyawan. Penerapan teknologi informasi hendaknya dilakukan dengan efektif oleh karyawan.

Sebaiknya perusahaan mengadakan sosialisasi agar karyawan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang mereka miliki, supaya dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik. Dalam suatu pekerjaan, karyawan perlu memiliki sikap percaya diri, karena ketika percaya pada kemampuan kita yang memadai dan menyadari kemampuan yang dimiliki, kita menjadi berani mempergunakan dan menunjukkannya ditempat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulsyani. (1997) *Manajemen Organisasi*. Jakarta: PT. Bina Aksara
- Binardi Aria. (2013) *Kemampuan Kerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Tanjung Unggat*. Tanjung Pinang: Universitas Mariim Raja Ali Haji
- Burso Muhammad. (2018) *Teori – teori Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Dharma, Surya. (2005) *Manajemen Kinerja: Falsafah, Teori, dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Dessler dan Gary. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Griffin, ricky W dan Ebert, ronald J. (2007) *Bisnis Edisi Kedelapan*. Jakarta: Erlangga
- Handoko, T Hani. (1995) *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE
- James L, Gibson. (2006) *Organization Behavior, Structure, Processes. 12th Edition*. Mc Graw- Hill. Newyork
- Mangkunegara. (2006) *Evaluasi Kinerja SDM. Edisi kedua*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2006) *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika aditama.
- Nurmansyah. (2001) *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Unilak Press.
- Ratminto dan Atik. (2008) *Manajemen Pelayanan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Robbins, stephen P dan Judge, Timothy A. (2008) *.Perilaku Behavior, edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, stephen P dan Judge, Timothy A. (2015) *Perilaku Behavior Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat
- Rika Ampuh Hadiguna, Regina Yulinda Sari. (2013) *Kompetensi Sumber Daya Manusia Untuk Logistik Pelabuhan di PT. Pelindo II Cabang teluk Bayur*. Padang: Universitas Andalas

- Ruky, Salam. (2004) *Analisis Kinerja. Edisi Ke 3. Cetakan Ke2.* Jakarta: BPF
- Sedarmayanti. (2007) *Manajemen Sumber daya Manusia.* Bandung: PT Refika Aditama
- Sudarmanto. (2009) *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Suhariadi dan Fendy. (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendekatan Teoritis-Praktis.* Surabaya: Universitas Airlangga Press
- Simamora, Henry. (2006) *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 3.* Yogyakarta: STIE YKPN
- Sugiono. (2013) *Metode Penelitian (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D A.* Bandung: Alfabeta
- Sugiono. (2005) *Manajemen Penelitian Administrasi.* Bandung: CV Alfabeta
- Sumarsono, Sony. (2004) *Metode Riset Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, Edy. (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Indrastuti, Sri. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik (Edisi Revisi).* Pekanbaru: UR PRESS,
- Wardani,Megasuciati dan Firman. (2019) *Analisis Kemampuan Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Bima.* Nusa Tenggara Barat
- Wirawan. (2009) *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Salemba Empat.
- Wirdayani,Andi.dkk. (2015) *Analisis Kemampuan Pegawai pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu dan Penanaman Modal Kabupaten Konawe Selatan.* Sulawesi Tenggara: Universitas Halu Oleo