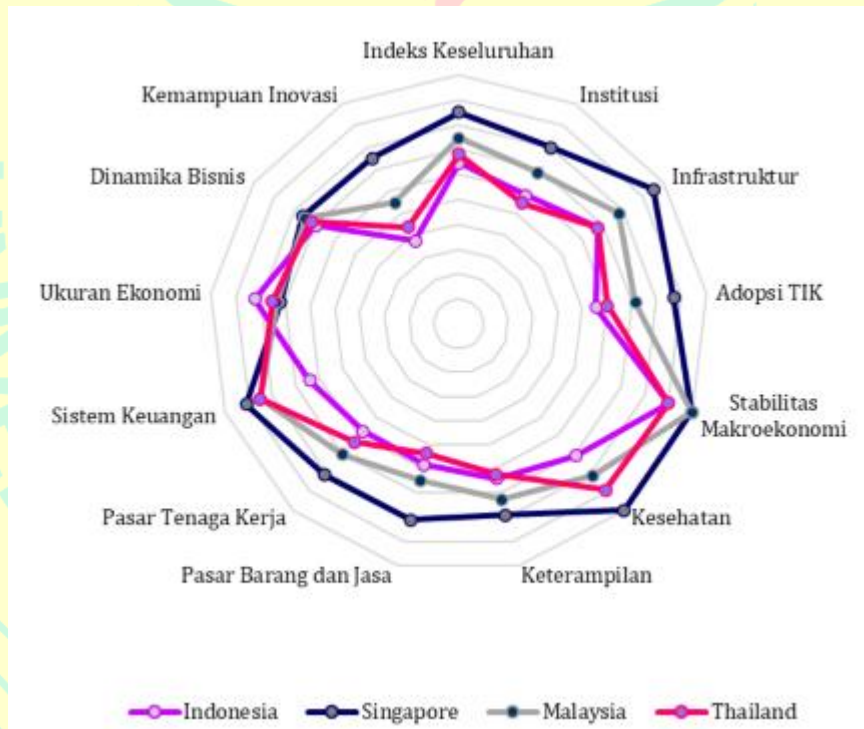


# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang Masalah

Lingkungan bisnis berubah dengan cepat di mana produk dan layanan yang dibutuhkan pelanggan meningkat secara kualitas dari periode sebelumnya. Kualitas menjadi semakin penting di era persaingan yang sangat ketat sekarang ini. Indonesia berdasarkan laporan *World Economic Forum (WEF)*, pada tahun 2018 peringkat indeks daya saing global berada pada peringkat 45 dari 140 negara sedangkan pada tahun 2019 menjadi peringkat 50 dari 141 negara. Sedangkan di ASEAN, Indonesia menempati posisi ke-4 setelah Singapura (1), Malaysia (27) dan Thailand (40).



**Gambar 1. 1 Indeks Daya Saing Global Indonesia 2019**

Peringkat Indonesia dalam *Logistic Performance Index (LPI)* naik dari peringkat 63 pada tahun 2016 menjadi 46 pada tahun 2018. Namun kenaikan tersebut masih menempatkan Indonesia di bawah negara tetangga seperti India (44), Malaysia (41) dan Vietnam (39), hal tersebut di lihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 1. 1 Peringkat Indonesia dalam Logistic Performance Index**

Economy	2018		2016		2014		2012	
	Rank	Score	Rank	Score	Rank	Score	Rank	Score
Vietnam	39	3.27	64	2.98	48	3.15	53	3.00
India	44	3.18	35	3.42	54	3.08	46	3.08
Indonesia	46	3.15	63	2.98	53	3.08	59	2.94
Côte d'Ivoire	50	3.08	95	2.60	79	2.76	83	2.73
Philippines	60	2.90	71	2.86	57	3.00	52	3.02
Ukraine	66	2.83	80	2.74	61	2.98	66	2.85
Egypt, Arab Rep	67	2.82	49	3.18	62	2.97	57	2.98
Kenya	68	2.81	42	3.33	74	2.81	122	2.43
Lao PDR	82	2.70	152	2.07	131	2.39	109	2.50
Jordan	84	2.69	67	2.96	68	2.87	102	2.56

Sumber: The Logistics Performance Index, 2018.

Dalam enam komponen yang diukur di dalam *Logistics Performance Index* (LPI), menunjukkan sektor kepelabuhanan memiliki permasalahan yang paling besar dimana komponen *custom*, infrastruktur dan *international shipments* masih berada di bawah rerata LPI.

Kinerja terminal petikemas di Indonesia dapat terlihat pada terminal petikemas di Tanjung Priok. Pelabuhan Tanjung Priok sesuai dengan Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran dan berdasarkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 61 Tahun 2009 tentang Kepelabuhan serta Keputusan Menteri Perhubungan No. KM 53 tahun 2002 tentang Tatanan Kepelabuhanan Nasional, berdasarkan hirarkinya Pelabuhan Tanjung Priok di Jakarta merupakan Pelabuhan Utama yang berfungsi sebagai tulang punggung pembangunan nasional. Dalam perkembangannya, Tanjung Priok akan terus dikembangkan agar dapat berfungsi sebagai logistic center di wilayah ASEAN untuk meningkatkan daya saing industri dalam perdagangan internasional maupun iklim investasi.

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), dari lima pelabuhan utama Indonesia (Belawan, Tanjung Priok, Tanjung Emas, Tanjung Perak, dan Makassar), ekspor terbesar pada 2017 melalui Pelabuhan Tanjung Priok dengan persentase volume 43,91% dan nilai 61,0%.

Kinerja terminal petikemas dilihat dari waktu *dwelling time*. *Dwelling Time* adalah waktu yang dihitung mulai dari suatu petikemas (*container*) dibongkar dan diangkat (*unloading*) dari kapal sampai petikemas tersebut meninggalkan terminal melalui pintu utama. Waktu *dwelling time* di Singapura adalah satu hari, sedangkan

di Malaysia adalah 2,2 hari. Indonesia Sedangkan di Indonesia khususnya di Tanjung Priok waktu *dwelling time* masih di atas Singapura dan Malaysia.

Rata-rata waktu *dwelling time* masih di atas 2,35 hari yang terlihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 1. 2 Dwelling Time di Tanjung Priok (Hari)**

TAHUN	JAN	FEB	MAR	APR	MEI	JUNI	JULI	AGS	SEP	OKT	NOV	DES
2018	4,70	3,75	3,26	3,47	4,05	5,11	3,90	3,66	3,33	3,01	3,04	3,25
2019	3,50	3,02	2,72	3,36	3,07	3,23	2,67	2,66	2,84	2,75	2,69	2,94
2020	3,43	2,85	2,58	3,22	3,35	2,64	2,35	2,82	2,39	2,60	2,60	2,65

Sumber: Dashboard INSW (Indonesia National Single Window)

Dengan kondisi tersebut persaingan dalam dunia usaha meningkat, organisasi harus dapat meningkatkan kinerjanya untuk memenangkan persaingan tersebut. Setiap organisasi harus lebih jelas mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja organisasi. Sumber daya kunci dalam meningkatkan kinerja organisasi adalah pengetahuan yang dikenal dengan modal intelektual. Keterampilan dan keahlian dalam menerapkan pengetahuan dalam organisasi yang akan meningkatkan kinerja organisasi. Oleh karena itu, kinerja organisasi yang berkelanjutan tergantung pada belajar untuk mendapatkan hasil yang maksimal dari karyawan mereka. Manajemen sumber daya manusia organisasi yang efektif merupakan sumber utama keunggulan kompetitif yang bisa menjadi penentu yang penting dari kinerja organisasi dalam jangka panjang.

Terminal petikemas mempunyai posisi yang strategis dalam perekonomian negara, karena sebagai pintu gerbang arus barang baik ekspor maupun impor. Kelancaran dalam arus petikemas baik masuk dan keluar dari terminal petikemas akan membantu dalam proses produksi dan kebutuhan dari masyarakat yang pada akhirnya akan membantu dalam pertumbuhan ekonomi bangsa. Kinerja terminal petikemas, tidak hanya berkaitan dengan kinerja fisik dan keuangan saja, akan tetapi berkaitan dengan kinerja sumber daya manusia. Kinerja sumber daya manusia bisa tercapai sesuai dengan target yang ditentukan, dipengaruhi oleh pengetahuan yang dimiliki dan komitmen yang tinggi untuk meningkatkan kinerja.

Kinerja terminal petikemas sangat dipengaruhi oleh perubahan lingkungan. Turbulensi lingkungan ditandai dengan dinamisme, kompleksitas, dan ketidakpastian yang tinggi (Camps, 2016). Perusahaan yang tidak mengimplementasikan kualitas layanan dan kinerja yang baik tidak akan mampu

bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain yang telah melakukannya.

Terminal Petikemas (TPK) Koja merupakan terminal yang di peruntukkan kegiatan bongkar muat barang khususnya petikemas. Kegiatan bongkar muat petikemas di Terminal Petikemas Koja adalah kegiatan bongkar muat petikemas di mana salah satu terminal dengan tingkat operasional yang tinggi dibandingkan dengan terminal-terminal lain yang ada di wilayah Tanjung Priok Jakarta. TPK Koja beroperasi sejak tahun 1997 sebagai antisipasi terhadap meningkatnya permintaan layanan petikemas pada awal tahun 1990-an seiring dengan pesatnya peningkatan aktivitas ekspor dan impor di Pelabuhan Tanjung Priok.

Di wilayah Tanjung Priok selain Terminal Petikemas Koja terdapat beberapa Terminal Petikemas lainnya, yaitu PT Jakarta International Container Terminal (JICT), PT Tangguh Samudera Jaya (TSJ), PT Mustika Alam Lestari (MAL), PT PBM Olah Jasa Andal, (OJA), PT Pelabuhan Tanjung Priok (PTP) dan yang terbaru dan terbesar adalah PT New Priok Container Terminal One (NPCT1). Lokasi dari masing-masing Terminal Peti Kemas terlihat dalam peta di bawah ini.



**Gambar 1. 2 Lokasi Terminal Petikemas di Tanjung Priok**

Tingkat *throughput* Terminal Petikemas Koja di wilayah Tanjung Priok berdasarkan data produksi tahun 2011 sampai dengan Mei 2016 berada pada urutan ke-dua setelah PT Jakarta International Container Terminal (JICT) yang tergambar pada tabel di bawah ini.



**Tabel 1. 3 Troughput Terminal Petikemas di Wilayah Tanjung Priok**

Terminal Kontainer	Satuan	Kapasitas	2015	2016	2017	2018	2019
JICT	Throughput (ribu TEUs)	3.000	2.223	2.144	1.611	2.057	1.1715
	Share (%)	45	59	54	36	41	43
KSO TPK Koja	Throughput (ribu TEUs)	1.000	975	826	1.093	889	744
	Share (%)	15	26	21	24	18	18
Terminal 03	Throughput (ribu TEUs)	800	292	519	582	440	288
	Share (%)	12	8	13	13	9	7
MAL	Throughput (ribu TEUs)	350	298	394	333	377	350
	Share (%)	5	8	10	7	8	9
NPCT1	Throughput (ribu TEUs)	1.500	0	72	894	1.259	939
	Share (%)	23	0	2	20	25	23

Sumber: Laporan Tahunan 2019

Berdasarkan data tersebut di atas dengan munculnya terminal baru pada tahun 2016 yaitu PT New Priok Container Terminal One (NPCT1) yang merupakan perusahaan Joint Venture (JV) antara IPC TPK dan Konsorsium Mitsui-PSA-NYK Line dengan kapasitas yang lebih besar dengan panjang dermaga 850 M, Lapangan penumpukan 32 Ha, dengan kapasitas maksimum 1,5 Juta TEUs, maka Terminal Petikemas Koja merasa perlu untuk meningkatkan kinerja layanannya.

Kualitas layanan bongkar muat yang dihasilkan, salah satu faktor yang mempengaruhinya adalah faktor manajemen sumber daya manusia, yaitu kinerja karyawan. Hal ini terlihat pada *Port Performance Scorecard* dibawah ini (UNCTAD, 2016):



**Gambar 1. 3 Port Performance Scorecard**

Kinerja karyawan yang baik akan mempengaruhi kualitas proses dan layanan bongkar muat yang dihasilkan. Berhasil atau tidaknya perusahaan ditentukan oleh faktor sumber daya manusia dalam hal ini karyawan (Edi, Moehariono, 2012). Oleh karena itu, perusahaan selanjutnya memiliki SDM yang kompeten dan memiliki tingkat kinerja yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Penting bagi industri pelayanan untuk mempertahankan karyawan garis depan yang berkinerja tinggi karena mereka sangat penting untuk mencapai layanan yang berbasis pelanggan berkualitas tinggi (Afsar, 2018).

Kinerja layanan mengacu pada perilaku layanan yang mengikuti deskripsi pekerjaan dan skrip layanan yang diformalkan dan terdiri dari menyelesaikan tugas layanan inti menggunakan prosedur layanan standar (Raub, 2012). Kinerja tugas mewakili perilaku pekerjaan dalam peran yang terkait langsung dengan kinerja tugas atau tugas pekerjaan seseorang (Devonish, 2013). Kinerja tinggi muncul ketika praktik kinerja berkelanjutan diterapkan, daripada dengan adopsi pendekatan berbasis kepatuhan yang menekankan penyelesaian perjanjian kinerja. (Blackman et al., 2017).

Berdasarkan dari pengamatan pangsa pasar di Terminal Petikemas di Tanjung Priok menunjukkan Terminal Petikemas Koja mengalami penurunan. Pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan tergantung pada *resources* (peralatan, metode, keuangan). Namun *resources* tersebut tidak akan berjalan tanpa manusia yang menggerakkannya. Perusahaan memandang perlu untuk mengukur keberhasilan strategi pada level sumber daya manusia.

Hasil pengukuran karyawan akan membantu Manajemen TPK Koja untuk melakukan peningkatan proses dan *performance* organisasi secara keseluruhan. Penilaian kinerja terhadap karyawan TPK Koja menggunakan Penilaian Unjuk Kerja (PUK) yang tujuannya memberikan informasi yang obyektif atas kinerja karyawan sesuai dengan Surat Keputusan Manajemen Nomor: 100/TPKK/SKM/IX/99.

PUK digunakan pedoman penilaian kinerja karyawan sejak tahun 1999 sampai dengan November tahun 2019. Pada bulan Desember 2019 TPK Koja menerapkan penilaian unjuk kerja menggunakan *Key Performance Indicators Balanced Score Card* sesuai dengan Surat Keputusan Manajemen Nomor:

083/KSO-TPKK/SKM/GM/XI/2019 tentang Pedoman Penerapan *Key Performance Indicator* Berbasis *Balanced Scorecard* di KSO Terminal Petikemas Koja.

Model lain dalam pengukuran kinerja karyawan adalah *Human Resources Scorecard* yang dapat mengukur dan mengelola kontribusi strategik dari peran *human resources* dalam menciptakan nilai untuk mencapai strategi perusahaan. *Human Resource Scorecard* menggambarkan sesuatu yang tidak berwujud (*leading/cause*) dan membuatnya menjadi nyata (*lagging/effect*) (Muslim & Firania, 2016). Di dalam *Human Resources Scorecard* itu harus ada hubungan sebabnya dulu baru akibatnya apa. *Human Resource Scorecard* mempresentasikan “alat pengungkit” yang penting untuk digunakan oleh perusahaan dalam merancang dan mengerahkan strategi SDM yang efektif. Metode *Human Resource Scorecard* adalah metode yang digunakan untuk mengukur kinerja sumber daya manusia yang menitikberatkan pada orang, strategi, dan kinerja dengan menjabarkan visi dan misi perusahaan tersebut.

Penerapan *Human Resource Scorecard* di KSO Terminal Petikemas Koja akan membantu mengukur praktek manajemen sumber daya manusia yang mendukung keberhasilan pencapaian tujuan organisasi baik dari finansial maupun nonfinansial. Melalui penerapan metode *Human Resources Scorecard* di suatu perusahaan, maka akan diketahui karakteristik kunci perusahaan untuk kemudian dievaluasi sehingga dapat dilakukan perbaikan-perbaikan yang nantinya dapat membawa perubahan yang positif bagi KSO Terminal Petikemas Koja sehingga dapat membuat rencana dan program kerja dalam rangka perbaikan kinerja karyawan.

Berdasarkan hal tersebut merujuk pentingnya kinerja karyawan terhadap kinerja perusahaan guna memenangkan persaingan usaha, maka peneliti akan melakukan penelitian tentang kinerja karyawan Terminal Petikemas di Tanjung Priok yang mengambil studi kasus di Terminal Petikemas Koja berdasarkan perspetif *Human Resources Scorecard*.

## **1.2 Pembatasan Penelitian**

Fokus penelitian ini adalah kinerja karyawan Terminal Petikemas di Tanjung Priok dengan studi kasus pada Terminal Petikemas Koja. Sub fokus penelitian

terdiri dari 4 (empat) bagian yaitu: (1) Kinerja karyawan Terminal Petikemas Koja dilihat dari Kontribusi Sumber Daya Manusia (*Human Resource Deliverables*), (2) Kinerja karyawan Terminal Petikemas Koja dilihat dari sistem SDM (*High Performance Work System/HPWS*), (3) Kinerja karyawan Terminal Petikemas Koja dilihat dari Kesesuaian sistem SDM (*Human Resource System Alignment*), dan (4) Kinerja karyawan Terminal Petikemas Koja dilihat dari efisiensi kontribusi SDM (*Human Resource Efficiency*).

### 1.3 Rumusan Masalah

Dengan melihat latar belakang, persoalan, dan hal-hal yang dikemukakan di atas, maka rumusan permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana sistem penilaian kinerja karyawan saat ini dan apakah mendukung peran sumber daya manusia terhadap strategi perusahaan?
2. Faktor-faktor apa saja yang belum tercapai untuk dapat membentuk kualitas kinerja karyawan yang lebih baik dalam pemberian pelayanan yang terbaik kepada konsumen?
3. Bagaimana perancangan sistem pengukuran kinerja karyawan melalui indikator-indikator kinerja terhadap pencapaian visi, misi, dan strategi perusahaan dengan pendekatan *HR Scorecard* di KSO Terminal Petikemas Koja?
4. Apakah yang dapat di rekomendasikan kepada Terminal Petikemas Koja berdasarkan hasil pengukuran kinerja SDM menggunakan *HR Scorecard* untuk meningkatkan kinerja dan kontribusi karyawan?

### 1.4 Tujuan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memiliki kegunaan teoretis dan praktis. Dari sisi kegunaan praktis, tujuan penelitian ini yaitu sebagai berikut.

1. Mengetahui gambaran tentang kondisi eksisting sistem pengukuran kinerja karyawan di KSO Terminal Petikemas Koja dan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Mengidentifikasi *Key Performance Indikator* (KPI) yang dapat merepresentasikan pencapaian kinerja karyawan dan memperbaiki sistem pengukuran kinerja yang ada sekarang dengan menggunakan pendekatan sistem



pengukuran *HR Scorecard*.

3. Memberikan rekomendasi kepada KSO Terminal Petikemas Koja berdasarkan hasil pengukuran kinerja karyawan menggunakan *HR Scorecard* untuk meningkatkan kinerja dan kontribusi sumber daya manusia terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Secara lebih khusus pihak-pihak yang diharapkan dapat mengambil manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. PT (Persero) Pelabuhan Indonesia II.
2. PT Hutchison Port Indonesia (HPI).
3. Manajemen Terminal Petikemas (Jakarta International Container Terminal (JICT), Koja dan Multi Terminal Indonesia).
4. Terminal Petikemas Swasta sebagai competitor.
5. Pengguna Jasa baik Perusahaan Pelayaran dan Pemilik barang.

Sedangkan dari sisi kegunaan teoretis, penelitian diharapkan dapat memberi manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan terutama yang terkait dengan topik kinerja karyawan, manajemen sumber daya manusia, manajemen strategi, dan manajemen perubahan (*change management*).

### **1.5 State of the art Penelitian**

*State of the art* (SotA) atau keunikan penelitian sepatutnya memberikan dan menjelaskan kebaruan penelitian (*research novelty*) terhadap penelitian-penelitian yang dilakukan sebelumnya. Kebaruan dapat berupa topik, penemuan, inovasi, model & pendekatan, obyek, kasus, subjek, metode, maupun metodologi penelitian dan hal lainnya (Mayuni, 2018, p. 14).

Mendapatkan *State of the Art* dapat dilakukan dengan melakukan penelusuran, penelaahan literatur (*literature review*), dan melakukan analisis terhadap jurnal-jurnal yang relevan dengan penelitian ini.

Semua penelitian terdahulu dimulai dari Chiara Dall'Ora, Jane Ball, Alejandra Recio-Saucedo, Peter Griffiths (2016) "*Characteristics of shift work and their impact on employee performance and wellbeing: A literature review*", tujuan penelitian adalah Untuk mengidentifikasi karakteristik pekerjaan shift yang berpengaruh pada kinerja karyawan (termasuk kinerja pekerjaan, produktivitas, keselamatan, kualitas perawatan yang disampaikan, kesalahan, peristiwa buruk dan

kepuasan klien) dan kesejahteraan (termasuk burnout, kepuasan kerja, absenteeism, niat untuk meninggalkan pekerjaan) di semua sektor termasuk perawatan kesehatan. Perbedaan penelitian adalah fokus pada pekerja shift, dan mengeksplorasi pekerja shift dikaitkan dengan kinerja dan kesejahteraan yang terganggu.

Penelitian lainnya oleh María Leticia Santos-Vijande, & José Ángel López-Sánchez & John Rudd (2015) "*Frontline employees' collaboration in industrial service innovation: routes of co-creation's effects on new service performance*". Penelitian ini meneliti bagaimana kolaborasi dengan FLES di sepanjang proses pengembangan layanan baru (NSD), yaitu co-creation FLE, berdampak pada kinerja inovasi layanan mengikuti dua rute efek yang berbeda. Perbedaan penelitian adalah fokus pada pengembangan layanan baru berdampak pada kinerja inovasi layanan mengikuti dua rute efek yang berbeda.

Berbeda halnya dengan Alexander E. Ellinger, Carolyn (Casey) Findley Musgrove, Andrea D. Ellinger, Daniel G. Bachrach, Ayşe Banu Elmadağ Baş, Yu-Lin Wang (2012), "*Influences of organizational investments in social capital on service employee commitment and performance*". Penelitian ini menilai pengaruh inisiatif pengembangan sumber daya manusia organisasi pada karyawan jasa. Hasil dari studi lapangan terhadap 407 karyawan yang berhadapan dengan pelanggan dari beberapa organisasi layanan menunjukkan bahwa melakukan investasi organisasi dalam modal sosial menguntungkan mempengaruhi komitmen karyawan layanan, kinerja pekerjaan, dan perilaku kewarganegaraan organisasi. Perbedaan penelitian adalah fokus pada modal sosial mempengaruhi kinerja pekerjaan.

Alexander Newmana, Ingrid Nielsenb & Qing Miao (2014), "*The impact of employee perceptions of organizational corporate social responsibility practices on job performance and organizational citizenship behavior: evidence from the Chinese private sector*". Makalah ini meneliti dampak persepsi karyawan terhadap praktik tanggung jawab sosial perusahaan organisasi (CSR) terhadap kinerja pekerjaan dan perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB). Hasil persepsi karyawan terhadap CSR terhadap karyawan, pelanggan, dan pemerintah tidak memengaruhi kinerja pekerjaan atau OCB mereka. Perbedaan penelitian adalah fokus pada CSR pengaruh pada kinerja pekerjaan.

Penelitian lain dilakukan oleh Xiongfei Cao Douglas Vogel Xitong Guo Xi

Zhang (2016), "*Exploring the influence of social media on employee work performance*". Tujuan penelitian adalah untuk menyelidiki pengaruh media sosial pada kinerja kerja karyawan, serta mekanisme yang mendasari bagaimana mereka menciptakan nilai di tempat kerja. Hasil penelitian bahwa media sosial dapat mempromosikan pembentukan modal sosial karyawan yang ditunjukkan oleh ikatan jaringan, visi dan kepercayaan bersama, yang, pada gilirannya, dapat memfasilitasi transfer pengetahuan. Visi bersama dan transfer pengetahuan secara positif memengaruhi kinerja kerja. Perbedaan penelitian adalah fokus pada pengaruh media sosial pada kinerja kerja.

Penelitian yang berbeda dilakukan oleh Michael J. Tews, John W. Michel and Kathryn Stafford (2013), "*Does Fun Pay? The Impact of Workplace Fun on Employee Turnover and Performance*". Penelitian ini berfokus pada dampak kegiatan yang menyenangkan dan dukungan manajer untuk bersenang-senang pada kinerja dan omset karyawan. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa kesenangan di tempat kerja memiliki efek menguntungkan dan berpotensi negatif pada karyawan di industri perhotelan. Perbedaan penelitian adalah bersenang-senang pengaruh pada kinerja karyawan.

Penelitian lainnya dilakukan oleh Xiao-Ping Chen, Marion B. Eberly, Ting-Ju Chiang, Jiing-Lih Farh and Bor-Shiuan Cheng (2014), "*Affective Trust in Chinese Leaders: Linking Paternalistic Leadership to Employee Performance*". Penelitian meneliti peran mediasi kepercayaan afektif dalam hubungan antara kepemimpinan paternalistik dan kinerja. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan paternalistik yang baik dan moral pengaruh pada kinerja karyawan. Perbedaan penelitian adalah kepemimpinan paternalistik berpengaruh pada kinerja karyawan.

Penelitian juga dilakukan oleh Anitha J (2019), "*Determinants of employee engagement and their impact on employee performance*". Tujuan penelitian adalah untuk mengidentifikasi penentu utama keterlibatan karyawan dan mempelajari dampak keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian keterlibatan berdampak pada kinerja karyawan. Perbedaan penelitian adalah fokus menghadirkan lingkungan yang hebat untuk bekerja guna peningkatan kinerja karyawan.

N. P. I., . J. I. N. E., . O. E. O., . O. N., & . N. D. (2019), membahas lingkungan kerja dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan, organisasi. Masalahnya adalah fleksibilitas lingkungan kerja, gangguan kebisingan kerja, hubungan interpersonal supervisor dengan bawahan, kehadiran bantuan pekerjaan, penggunaan umpan balik kinerja dan peningkatan insentif kerja dalam organisasi sehingga memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka. Metode Deskriptif. perlu mengadakan pertemuan berkala dengan karyawan untuk menyampaikan keluhan mereka kepada manajemen dan berfungsi sebagai faktor pendorong bagi karyawan.

Afriadi, H., Lubis, A. R., & Hafasnuddin. (2017). Variabel yang digunakan budaya kerja, motivasi kerja dan remunerasi untuk menganalisis kinerja karyawan. Dan variabel komitmen untuk variabel mediasi. Teknik analisis menggunakan PLS (Partial Least Square). Hasil budaya kerja, motivasi kerja dan remunerasi tidak memiliki efek langsung melalui komitmen individu.

Amangala, E. A., & Wali, A. F. (2013), Tujuan penelitian untuk mengevaluasi pengaruh strategi pemasaran internal terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian kuantitatif. Hasil penelitian pemasaran internal memiliki dampak signifikan dan positif pada kinerja karyawan.

Anwar, Hermanto, & Saufi, A. (2020). Tujuan menganalisis pentingnya kompetensi teknis, manjerial dan sosial budaya terhadap kinerja karyawan. Metode analisis regresi linier berganda. Pengaruh ketiga kompetensi tersebut cukup besar terhadap kinerja karyawan KSOP Bima.

Bahrum, S., & Sinaga, I. W. (2015). Tujuan penelitian mengkaji efek kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun serentak pada Dewan Lembaga Kawasan Perdagangan Bebas Pelabuhan Bebas Batam Bintan Karimun. Metode penelitian adalah metode penelitian deskriptif dengan analisis regresi linier berganda. Hasilnya adalah Kepemimpinan dan motivasi berdampak tinggi pada peningkatan kinerja karyawan.

Barasa, L., Gunawan, A., Sumali, B., Tinggi, S., Pelayaran, I., & Jakarta, I. (2018). Tujuan penelitian memeriksa faktor penentu kepuasan kerja karyawan dan implikasinya terhadap kinerja karyawan di perusahaan pelabuhan di DKI Jakarta.



Metode penelitian deskriptif maupun inferensial. kinerja karyawan sebesar 85% dipengaruhi oleh kompetensi kerja variabel, motivasi kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah sebagai mediasi penuh. Kinerja karyawan perusahaan pelabuhan DKI Jakarta dapat ditingkatkan dengan meningkatkan kompetensi kerja, motivasi kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja.

Basori, M. A., Prahiawan, W., & Daenulhay. (2017). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervensi. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan cara berpikir deduktif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh pada Kinerja Karyawan secara langsung tetapi hasilnya menunjukkan bahwa ada pengaruh setelah diuji dengan mengintervensi variabel Motivasi Kerja.

Fatchiya, F., R. Sudiarditha, I. K., & Eryanto, H. (2021). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen kerja sebagai variabel intervensi pada karyawan generasi milenial kantor pusat PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero). Metode analisis *Structural Equation Model Partial Least Square* (SEM PLS). Hasil kualitas hidup dan komitmen berpengaruh pada kinerja karyawan. Hardiani, Muhiddin, M. I. N., Sutrisno Harianty, & Pandik, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan Terminal Petikemas Makassar (PELINDO IV). Metode analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan secara parsial Stres Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Imron, A., Hasmin, & Gunawan. (2018). menganalisis pengaruh disiplin dan lingkungan kerja baik pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja melalui kemampuan kerja pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru. Metode penelitian adalah penelitian observasional dan termasuk penelitian asosiatif. Pengaruh disiplin 24,4%, kemampuan kerja 21,9% terhadap kinerja karyawan.

Kumari, N., & Singh, D. (2018). Metodologi: Metodologi penelitian ini adalah desain eksplorasi dan deskriptif untuk mengetahui hubungan antara budaya

organisasi dan keterlibatan karyawan dan budaya organisasi dan kinerja karyawan. Temuan: Ada hubungan yang kuat antara budaya organisasi dan keterlibatan karyawan dan ada hubungan yang kuat antara budaya organisasi dan kinerja karyawan. Mira, Mohameed Saud, & Odeh, K. (2019). Metode penelitian melalui teori kongruitas komplementer (CCT) menggunakan Statistical Smart PLS 3.2.8. Hasilnya manajemen pelabuhan harus fokus pada pelatihan karyawan dan praktik kepemimpinan otentik untuk meningkatkan kinerja karyawan yang mengarah pada kinerja pelabuhan.

Mira, Mohammed Saud, Choong, Y. V., & Thim, C. K. (2019). menemukan hubungan signifikan yang positif antara praktik HRM dan kinerja karyawan. Muchzen, Tamsah, H., & Ilyas, G. B. (2019). Metode kuantitatif Analisis Jalur. Hasil kompensasi, melalui motivasi dan disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan di Kantor unit Penyelenggaraan Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru. Nazwirman Nazwirman. (2019). Teknik sampling yang digunakan adalah pengambilan sampel jenuh, di mana data dikumpulkan menggunakan metode survei, Hasilnya perusahaan manajemen pelabuhan harus memperhatikan kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja jika mengharapkan kinerja yang unggul dari karyawannya.

Ndukw, K., & Ofondu, M. M. (2018). Metode Analisis regresi sederhana dengan SPSS versi 20. Hasilnya Pelatihan karyawan, program kehidupan kerja, insentif moneter dan pengakuan karyawan ditemukan memiliki dampak signifikan dan positif pada kinerja karyawan. Octaviannand, R., Pandjaitan, N. K., & Kuswanto, S. (2017). Metode penelitian pendekatan kuantitatif Regresi sederhana menggunakan SPSS. Hasilnya korelasi positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Parinduri, R. K. P., Efendy, I., & Amirah, A. (2021) Metode penelitian Deskriptif. Hasil penelitian disiplin karyawan yang diperoleh masih belum ada jam kerja yang tepat waktu dan tidak pernah ditegur langsung oleh atasan, sementara pengawasan masih kurang dari kepemimpinan yang lebih diperhatikan secara objektif dan menyeluruh, kegiatan kerja yang diselenggarakan bersama dalam tim tidak secara individu.

Qhoirunnisa Sajdah, L. (2018). pendekatan kuantitatif menggunakan model SEM dengan pendekatan *partial least square* (PLS) 3.0. Dari hasil penelitian keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ramadhan, B. Q. (2020). kuantitatif dan pendekatan yang digunakan yakni metode survey serta desain penelitian bersifat asosiatif. Hasilnya Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo IV (Persero) cabang Terminal Petikemas Makassar.

Rizqina, Z. A., Adam, M., & Chan, S. (2017). Metode kuantitatif. variabel independen dan intervensi memiliki efek untuk meningkatkan variabel dependen di sepanjang variabel independen dan intervensi dapat ditingkatkan oleh pengelola kantor BPKS Sabang. Sajdah, Q. (2019). pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan metode kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan model SEM dengan pendekatan *partial least square* (PLS) 3.0. Keterlibatan pekerjaan memiliki efek yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Dukungan organisasi memiliki efek signifikan pada kinerja karyawan. Kepuasan kerja Keterlibatan pekerjaan berdampak pada kinerja karyawan di seluruh karyawan di Divisi Sumber Daya Manusia dan Keuangan PT. Pelabuhan Tanjung Priok, Jakarta.

Setiono, B. A., Brahmawati, I. A., & Mujanah, S. (2019). Metode survei dan data dianalisis dengan Structural Equation Model (SEM). Hasilnya komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, Sitorus, R. R., Nugrahaningsih, H., Yani, A. S., & Gunawan, G. U. (2019). metode analisis data *partial least square* (PLS). Hasilnya komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, Syahidul, S., Achmad, G. N., & Hudayah, S. (2021). Metode analisis dengan SEM PLS. Hasilnya Penghargaan dan Motivasi, Komunikasi, Pengembangan, Sistem Pendukung, Seleksi Karyawan, Perekrutan Karyawan, dan Lingkungan Kerja yang Sehat memiliki signifikan positif pada Pemasaran Internal. Semua penelitian diatas menggunakan metode kuantitas analisis regresi linier menggunakan SPSS dan SEM serta penelitian kualitatif deskriptif.

Novelty (kebaruan) Penelitian Ini: Industri atau bisnisnya adalah Terminal Petikemas di Tanjung Priok. Menggunakan pendekatan studi kasus dengan menggunakan KPI pada 4 (empat) Perspektif *Human Scorecard Becker and Huselid*. Pembobotan kriteria masing-masing KPI menggunakan Metode AHP (*Analytical Hierarchy Process*) dengan perhitungan capaian kinerja karyawan menggunakan Metode *Analisis Scoring System* dan *Traffic Light System*.

