DAFTAR PUSTAKA

Abdul Rahman. (2024). Upaya Peningkatan Keselamatan Pelayaran Dari Aspek Peralatan Dan Manajemen Keselamatan Kapal. *Iltek : Jurnal Teknologi*, *19*(01), 28–33. https://doi.org/10.47398/iltek.v19i01.153

Amiruddin. (2024). *Jurnal Ekonomika dan Bisnis*. *11*(1), 36–51.

Budiasa, I. K. (2021). *Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia*.

Cori, C., & Purnama, L. (2019). *Pengaruh Faktor Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja*. *11*(1), 22–30.

Hakam, I. A. (2023). *A Systematic Literature Review: Strategi Pengembangan Usaha Mikro Manusia*.

Hasmin, & Nurung, J. (n.d.). *Manajemen sumber daya manusia (MSDM)*.

Hutagalung, B. A. (2022). *Analisa Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)*. *3*(1), 201–210.

Kusumasari, I. R. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Indah*. *21*(2), 186–204.

Luh, N., Eka, P., Prastiwi, Y., Ningsih, L. K., Putrini, K., Tinggi, S., Ekonomi, I., Dharma, S., Kualitas, P., Daya, S., Dalam, M., Kinerja, M., Esteem, S., Esteem, S., & Pegawai, K. (2022). *PERAN Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai : Self Esteem Sebagai Variabel Intervening*. *7*(1), 78–88.

Maghfiroh, A. (2021). *Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Syariah*. *7*(01), 403–411.

Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. In *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM e* (Vol. 2, Number 2).

Pratiwi, D., & Rianto, M. R. (2023). *Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. *2*(2).

Raihansyah, M. Z., Ardiansyah, C., Auliya, I. H., Puspita, L. D., Radianto, D. O., Perkapalan, P., & Surabaya, N. (2024). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Tantangan Industri Perkapalan. *Journal of Business Finance and Economic (JBFE)*, *5*(1). https://journal.univetbantara.ac.id/index.php/jbfe

Ratnasari, S. L., L, B. S., & Tanjung, R. (2021). *Pengaruh Peranan Sumber Daya Manusia, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *4*(2), 153–163.

REGINA, K.A., & Sutria, Y. (2025). *Jurnal Cakrawala Bahari*. *x*(x), 1–10.

Sawal, A., Mane, A., & Jumardin, A. (2025). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Industri Kapal Indonesia (Persero)*. *3*(1), 13–20. https://doi.org/10.56326/jebd.v3i1.3232

Sugiyanto, S. (2021). *Analisis Kualitas SDM dan Layanan Keagenan Perusahaan Pelayaran Nasional di Indonesia Analysis of the Quality of Human Resources and Agency Services for National Shipping Companies in Indonesia*. *7*(2), 173–180.

Syukron, M., Hendriani, S., & Maulida, Y. (2022). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pariwisata Provinsi Riau*.

Wardhana A. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*.

Yulia, M. A., Haeruddin, S., & Kafrawi, Y. (2024). *Pengaruh Kompotensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor BNI Kantor Cabang Mattoangin*. *2*(2), 249–254. https://doi.org/10.56326/jebd.v2i2.2866

LAMPIRAN

OBSERVASI CHECLIST

OBSERVASI *CHECLIST* WAWANCARA KARYAWAN
PT. KARTIKA SAMUDRA ADIJAYA *SITE* BATULICIN

A. Identitas Perusahaan

1. Nama Perusahaan : PT. Kartika Samudra Adijaya *Site* Batulicin

2. Alamat :

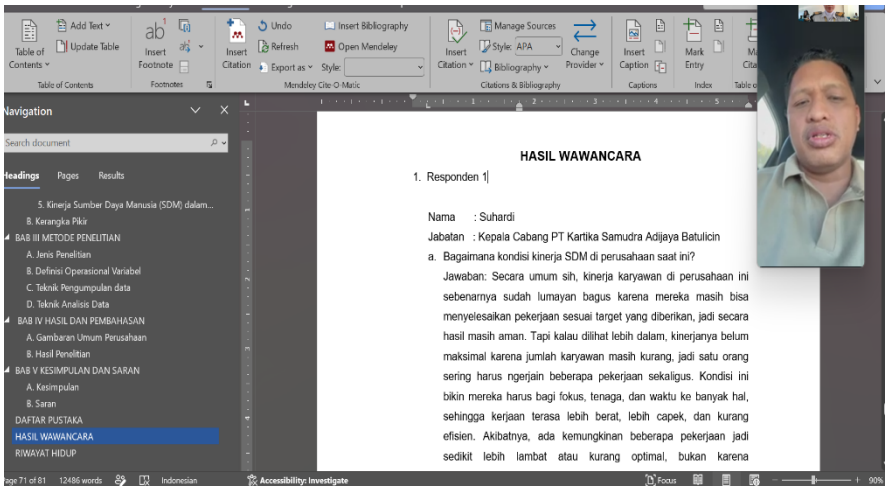
B. Aspek yang di Observasi

No	Aspek yang Diamati	Indikator Observasi	Ya	Tidak	Catatan
1	Kehadiran & Ketepatan Waktu	Karyawan hadir tepat waktu sesuai jam kerja	✓		Secara umum karyawan hadir tepat waktu
2	Disiplin Kerja	Karyawan mematuhi peraturan dan tata tertib perusahaan	✓		Disiplin kerja cukup baik
3	Pembagian Tugas	Tugas dan tanggung jawab kerja dibagi dengan jelas		✓	Terdapat ketidakjelasan akibat kekosongan divisi logistik
4	Pelaksanaan Tugas	Pekerjaan dilaksanakan sesuai instruksi dan SOP	✓		Namun terkadang tidak optimal karena beban tambahan

No	Aspek yang Diamati	Indikator Observasi	Ya	Tidak	Catatan
5	Beban Kerja	Beban kerja sesuai dengan kemampuan dan waktu kerja		✓	Beban kerja berlebih akibat double job
6	Tugas Ganda (Double Job)	Karyawan menjalankan lebih dari satu tugas utama	✓		Terjadi karena kekosongan divisi logistik
7	Kompetensi Kerja	Karyawan memiliki keterampilan sesuai dengan pekerjaannya		✓	Tidak semua karyawan memiliki kompetensi logistik
8	Kerja Sama Tim	Terjalin kerja sama dan koordinasi antar karyawan	✓		Kerja sama meningkat untuk menutupi kekurangan SDM
9	Pengawasan Kerja	Ada pengawasan atau arahan dari atasan	✓		Pengawasan tetap berjalan
10	Kepatuhan SOP & Keselamatan	Karyawan mematuhi SOP dan prosedur keselamatan kerja	✓		Kepatuhan cukup baik meskipun beban kerja meningkat

HASIL WAWANCARA

1. Responden 1



Nama : Suhardi

Jabatan : Kepala Cabang PT Kartika Samudra Adijaya *Site* Batulicin

a. Bagaimana kondisi kinerja SDM di perusahaan saat ini?

   Jawaban: Secara umum sih, kinerja karyawan di perusahaan ini sebenarnya sudah lumayan bagus karena mereka masih bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang diberikan, jadi secara hasil masih aman. Tapi kalau dilihat lebih dalam, kinerjanya belum maksimal karena jumlah karyawan masih kurang, jadi satu orang sering harus ngerjain beberapa pekerjaan sekaligus. Kondisi ini bikin mereka harus bagi fokus, tenaga, dan waktu ke banyak hal, sehingga kerjaan terasa lebih berat, lebih capek, dan kurang efisien. Akibatnya, ada kemungkinan beberapa pekerjaan jadi sedikit lebih lambat atau kurang optimal, bukan karena karyawannya tidak mampu, tapi karena mereka harus menangani banyak tugas dalam waktu yang bersamaan.

b. Apa kendala utama yang dihadapi terkait SDM?

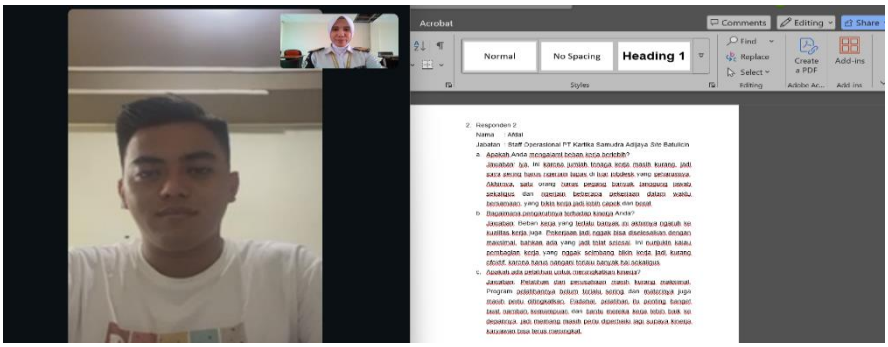
   Jawaban: Kendala utama yang dihadapi perusahaan terkait SDM itu sebenarnya karena jumlah tenaga kerjanya masih kurang. Kekurangan ini paling terasa di bagian logistik, karena di bagian ini

aktivitasnya cukup padat dan butuh tenaga kerja yang cukup supaya semua pekerjaan bisa berjalan lancar. Tapi karena orangnya terbatas, pekerjaan jadi menumpuk dan akhirnya harus dibantu oleh bagian lain, yang bikin kerja jadi kurang maksimal.

c. Apa dampak dari kekurangan SDM tersebut?

   Jawaban: Karena jumlah karyawan masih kurang, dampaknya beban kerja jadi makin berat. Ada beberapa karyawan yang harus ngerjain tugas di luar tanggung jawab utamanya, jadi kayak merangkap kerjaan. Kondisi ini bisa bikin produktivitas dan efisiensi kerja menurun, karena mereka harus bagi fokus ke banyak hal. Kalau terus dibiarkan tanpa pengaturan yang baik, kualitas hasil kerja juga bisa ikut menurun.

2. Responden 2



Nama : Afdal

Jabatan : Staff Operasional PT Kartika Samudra Adijaya *Site* Batulicin

a. Apakah Anda mengalami beban kerja berlebih?

   Jawaban: iya, Ini karena jumlah tenaga kerja masih kurang, jadi saya sering harus ngerjain tugas di luar jobdesk yang seharusnya. Akhirnya, satu orang harus pegang banyak tanggung jawab sekaligus dan ngerjain beberapa pekerjaan dalam waktu bersamaan, yang bikin kerja jadi lebih capek dan berat.

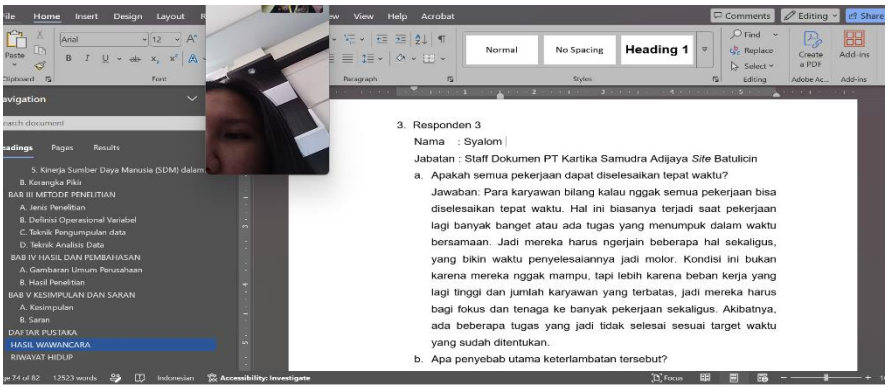
b. Bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja Anda?

Jawaban: Beban kerja yang terlalu banyak ini akhirnya ngaruh ke kualitas kerja juga. Pekerjaan jadi nggak bisa diselesaikan dengan maksimal, bahkan ada yang jadi telat selesai. Ini nunjukin kalau pembagian kerja yang nggak seimbang bikin kerja jadi kurang efektif, karena harus nangani terlalu banyak hal sekaligus.

c. Apakah ada pelatihan untuk meningkatkan kinerja?

Jawaban: Pelatihan dari perusahaan masih kurang maksimal. Program pelatihannya belum terlalu sering dan materinya juga masih perlu ditingkatkan. Padahal, pelatihan itu penting banget buat nambah kemampuan dan bantu mereka kerja lebih baik ke depannya, jadi memang masih perlu diperbaiki lagi supaya kinerja karyawan bisa terus meningkat.

3. Responden 3



Nama : Syalom

Jabatan : Staff Dokumen PT Kartika Samudra Adijaya *Site* Batulicin

a. Apakah semua pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu?

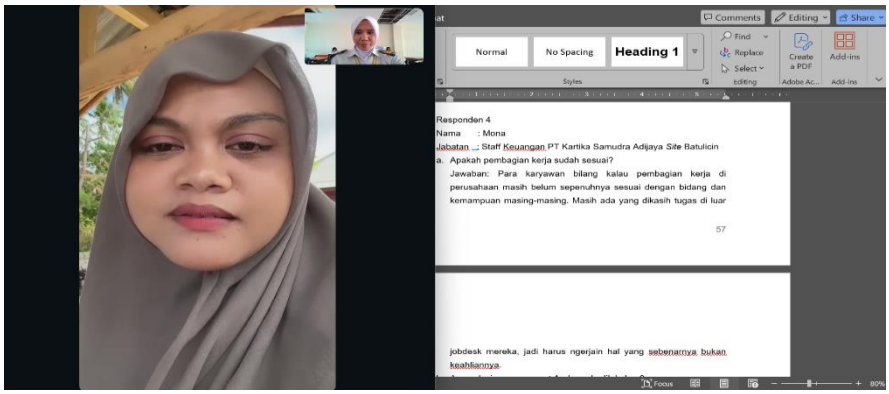
Jawaban: Para karyawan bilang kalau nggak semua pekerjaan bisa diselesaikan tepat waktu. Hal ini biasanya terjadi saat pekerjaan lagi banyak banget atau ada tugas yang menumpuk dalam waktu bersamaan. Jadi mereka harus ngerjain beberapa hal sekaligus, yang bikin waktu penyelesaiannya jadi molor. Kondisi ini bukan

karena mereka nggak mampu, tapi lebih karena beban kerja yang lagi tinggi dan jumlah karyawan yang terbatas, jadi mereka harus bagi fokus dan tenaga ke banyak pekerjaan sekaligus. Akibatnya, ada beberapa tugas yang jadi tidak selesai sesuai target waktu yang sudah ditentukan.

b. Apa penyebab utama keterlambatan tersebut?

Jawaban: Penyebab utama keterlambatan ini biasanya karena karyawan harus ngerjain beberapa pekerjaan sekaligus. Hal ini terjadi karena jumlah SDM masih terbatas, jadi satu orang harus pegang lebih dari satu tugas dalam waktu yang sama. Akibatnya, fokus jadi terbagi dan pekerjaan nggak bisa dikerjain satu per satu dengan maksimal. Kondisi seperti ini akhirnya bikin penyelesaian kerja jadi kurang tepat waktu, karena tenaga dan waktu harus dibagi ke banyak tugas sekaligus.

4. Responden 4



Nama : Mona

Jabatan : Staff Keuangan PT Kartika Samudra Adijaya *Site* Batulicin

a. Apakah pembagian kerja sudah sesuai?

Jawaban: Para karyawan bilang kalau pembagian kerja di perusahaan masih belum sepenuhnya sesuai dengan bidang dan kemampuan masing-masing. Masih ada yang dikasih tugas di luar

jobdesk mereka, jadi harus ngerjain hal yang sebenarnya bukan keahliannya.

b. Apa solusi yang menurut Anda perlu dilakukan?

   Jawaban: Para karyawan menyarankan supaya perusahaan menambah jumlah tenaga kerja biar beban kerja yang sekarang bisa lebih ringan. Selain itu, mereka juga berharap pembagian tugas dibuat lebih jelas dan rapi, disesuaikan dengan bidang dan kemampuan masing-masing. Dengan begitu, setiap orang bisa fokus di pekerjaannya sendiri, kerja jadi lebih terarah, dan hasilnya juga bisa lebih maksimal serta produktivitas meningkat.

RIWAYAT HIDUP



Pada Tanggal 06 Desember 2003. Merupakan Anak kedua dari dua bersaudara dari pasangan bapak Syahbuddin dan Hasna B. Pendidikan sekolah dasar (SD) selesai pada tahun 2015 di SD Negeri 18 Sojol dan melanjutkan pendididkan (SMP) di SMP Negeri 2 Sojol diselesaikan pada tahun 2018 dan pada tahun yang sama penulis pelanjutkan sekolah menengah atas (SMA) di SMA negeri 1 sojol jurusan Ilmu pengetahuan alam (IPA), diselesaikan pada tahun 2021. Pada tahun berikutnya yaitu 2022 penulis melanjutkan pendidikan di Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar Angkatan XLIII (43) dengan program studi Diploma IV Ketatalaksanaan Angkutan Laut Dan Kepelabuhanan (KALK). Penulis juga merupakan anggota *Marching Band* di Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar Angkatan XLIII (43). Kemudian pada semester V dan VI penulis melaksanakan praktek darat (PRADA) pada PT. Kartika Samudra Adijaya *Site* Batulicin di Kalimantan Selatan satu tahun terhitung pada bulan Agustus 2024 sampai Agustus 2025. Setelah itu penulis kembali ke kampus Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar untuk melanjutkan Pendidikan pada semester VII dan VIII. Pada tahun 2026 penulis telah menyelesaikan pendidikan Diploma IV di politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.