

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Saat ini sumber daya manusia tidak bisa dipandang sebelah mata dalam sebuah perusahaan. Karena saat ini sumber daya manusia menjadi salah satu unsur yang sangat penting bagi kehidupan suatu perusahaan, dimana maju-mundurnya suatu perusahaan salah satu faktornya bisa ditentukan oleh sumber daya manusia yang dimiliki. Dengan memiliki sumber daya manusia yang terampil dan mampu bersaing dengan sumber daya manusia perusahaan kompetitor, bisa menjadi salah satu penentu kemajuan suatu perusahaan. Kualitas organisasi bergantung pada kualitas orang-orang yang berada didalamnya.

Sumber Daya Manusia merupakan penggerak utama dalam suatu organisasi. Kunci sukses suatu perusahaan bisa terletak pada sumber daya manusia yaitu sebagai inisiator, pemberi tenaga kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi untuk meningkatkan kemampuan perubahan organisasi secara terus-menerus (Handoko, 2013:233).

Dalam pengelolaan sumber daya manusia di suatu perusahaan, diperlukan unit-unit manajemen profesional yang dapat mengenal setiap permasalahan karyawan dan serta dapat memecahkan setiap permasalahannya. Hal ini sangat diperlukan agar hubungan antara pihak perusahaan dengan para karyawan dapat terjalin dengan baik guna kemajuan suatu perusahaan.

Karyawan merupakan aset perusahaan yang harus dikembangkan ke arah perubahan yang lebih baik sesuai tuntutan teknologi dan pasar yang terus bergerak pesat. Hal ini dimaksudkan agar perusahaan memiliki karyawan yang bisa mengikuti perkembangan jaman dengan mendapatkan pengetahuan tentang teknologi yang terbaru serta mengetahui keadaan pasar yang terus berubah (Edison, 2014:4). Hal ini dapat terlaksana dengan baik jika para karyawan dapat bersikap dan bertindak sesuai ketentuan-ketentuan yang telah ditentukan demi tercapainya tujuan perusahaan. Maka dari itu sudah menjadi tugas bagi pihak

manajemen sumber daya manusia untuk mengelola karyawan yang sesuai dengan kebutuhan tersebut.

Dalam meningkatkan kinerja para karyawan, suatu perusahaan dapat menempuhnya dengan beberapa cara seperti pemberian kompensasi yang sesuai dengan kinerjanya di perusahaan, gaya kepemimpinan yang tepat dalam memimpin para bawahannya, dan sikap disiplin kerja yang diperlukan guna mencapai tujuan perusahaan. Melalui hal tersebut diharapkan para karyawan bisa bersikap sesuai dengan perencanaan manajemen sumber daya manusia yang telah dibuat sebelumnya oleh perusahaan demi tercapainya tujuan bersama.

Pemberian kompensasi yang sesuai dengan hasil pekerjaan, dapat membuat karyawan bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini juga menuntut para karyawan agar fokus dan konsisten dalam bekerja. Sistem kompensasi yang diberlakukan hanya terbatas pada gaji pokok dan tunjangan. Sistem pemberian hadiah, bonus dan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi belum diterapkan oleh pimpinan perusahaan. Hal ini memberikan dampak karyawan kurang termotivasi untuk berprestasi dan bekerja dengan baik, karyawan hanya bekerja sekadar memenuhi kewajiban terhadap perusahaan.

Selain itu gaya kepemimpinan juga sangat berpengaruh dalam perkembangan kinerja para pekerja. Untuk mendapatkan hasil kerja optimal, salah satunya adalah kemampuan pimpinan dalam mengarahkan para karyawan untuk bersedia melakukan apa yang di inginkan perusahaan. Kurang tegasnya pemimpin dalam memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak disiplin menyebabkan tingginya angka absensi karyawan yang berpengaruh terhadap menurunnya kualitas, kuantitas, dan target waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya (Hasibuan, 2013:194).

Penelitian ini dilakukan di PT. Pelindo Marine Service karena fungsi organisasi dan bisnis perusahaan untuk memberikan peran strategis dan fungsi untuk mendukung kelancaran transportasi laut nasional dan internasional.

Penelitian Mumu, Adolfina dan Indrie (2015) menggunakan variabel kompensasi, kepemimpinan, dan kinerja, sedangkan penelitian sekarang

menggunakan variabel kompensasi, kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja. Penelitian Adnyana, Suwendra Dan Yudiatmaja (2016) menggunakan variabel disiplin kerja, kompensasi, dan kinerja, sedangkan penelitian sekarang menggunakan variabel kompensasi, gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja.

Mumu, Adolfina dan Indrie (2015) meneliti variabel kompensasi, kepemimpinan, dan kinerja. Adnyana, Suwendra Dan Yudiatmaja (2016) meneliti variabel disiplin kerja, kompensasi, dan kinerja. Karsono, Kurniasih dan Puspita (2017) meneliti budaya organisasi, kompensasi, gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja. Penelitian Novita, Tumbel dan Sumarauw (2017) meneliti motivasi, gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja.

Berdasarkan uraian yang telah diberikan tersebut di atas maka perlu ditulis suatu kajian tentang variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, adapun variabel yang akan diteliti adalah ; kompensasi, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja. Selanjutnya kita akan menganalisis variabel-variabel tersebut apakah memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo Marine Service Surabaya.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat dirumuskan masalah yaitu

1. Apakah variabel kompensasi, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo Marine Service Surabaya ?
2. Apakah variabel kompensasi, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo Marine Service Surabaya ?
3. Dari ketiga variabel yang diteliti, manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo Marine Service Surabaya ?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diajukan di atas maka dapat diajukan tujuan penelitiannya yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh simultan antara variabel kompensasi, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo Marine Service Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh parsial antara variabel kompensasi, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo Marine Service Surabaya.
3. Untuk mengetahui dari ketiga variabel yang diteliti, mana yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo Marine Service Surabaya.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Untuk Kepentingan Ilmiah  
Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh peneliti yang akan datang sebagai bahan acuan dalam penelitian yang sama.
2. Manfaat Untuk Kepentingan Terapan  
Hasil penelitian ini dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan bagi manajemen tempat peneliti mengadakan penelitian, dalam menganalisis pengaruh atribut kualitas layanan terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo Marine Service Surabaya.

### **1.5. Sistematika Penyusunan Skripsi**

Dalam penulisan skripsi ini dilakukan dengan berpedoman pada sistematika sebagai berikut :

#### **BAB I Pendahuluan**

Dalam bab ini dijelaskan mengenai topik latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika skripsi.

**BAB II Tinjauan Pustaka**

Merupakan bab yang memuat mengenai landasan teori, penelitian sebelumnya dan hipotesis.

**BAB III Metode Penelitian**

Dalam bab ini dijelaskan mengenai kerangka konseptual, populasi dan sampel, variabel penelitian dan definisi operasional, batasan dan asumsi penelitian, jenis dan sumber data, model dan teknik analisis, batasan istilah, alur kerangka berpikir.

**BAB IV Hasil dan Pembahasan**

Dalam bab ini akan dilakukan analisis terhadap permasalahan yang dihadapi perusahaan dengan mendasarkan pada teori-teori yang ada diharapkan dengan analisis tersebut, permasalahan yang terjadi dalam perusahaan dapat dipecahkan.

**BAB V Kesimpulan dan Saran**

Bab ini merupakan akhir dari penyusunan skripsi, yang menguraikan kesimpulan dan saran. Kesimpulan memberikan penjelasan secara singkat dari hasil analisis data sedangkan saran-saran yang disampaikan oleh penulis memiliki tujuan positif yaitu memberikan masukan atau input bagi manajemen perusahaan dalam mengatasi masalah-masalah yang ada.