

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sudah menjadi suatu keharusan suatu perusahaan memiliki manajemen yang baik, agar perusahaan dapat merealisasikan segala rencana yang telah di susun. Dalam suatu perusahaan, dimana sumber daya manusia merupakan salah satu manajemen yang harus benar-benar menjadi perhatian. Sumber daya manusia sangat berperan dalam mewujudkan perusahaan menjadi lebih kompetitif dalam sebuah persaingan usaha. Karyawan tergolong bagian paling penting di dalam sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan. Pekerja adalah kunci utama dalam kesuksesan kinerja, kesetabilan serta keberlangsungan beroperasinya sebuah perusahaan, jadi dalam menjaga dan meningkatkan kinerja para pekerja harus tetap di perhatikan agar semua rencana perusahaan bisa di realisasikan.

Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai seseorang pada pekerjaan yang bersangkutan sesuai dengan ukuran yang berlaku (Foster dan Seeker dalam Widodo, 2015). Perusahaan harus konsisten selalu meningkatkan kinerja karyawan, agar perusahaan dapat *survive* dan terus berkembang. Dengan adanya semangat dan profesionalisme yang selalu melekat di dalam diri karyawan, semua pekerjaan akan berlangsung secara optimal dan maksimal. Diantara sesuatu hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja, dari hasil pengamatan atau observasi, telah disimpulkan berbagai persoalan terkait kinerja karyawan, termasuk kurang kreatifnya karyawan dalam menjalankan tugas dan kurang aktifnya manajer dalam mengarahkan dan menggerakkan para pekerja, dari segi itulah karyawan menjadi kurang produktif, baik bagi diri sendiri maupun perusahaan.

Meningkatkan kinerja dapat di pengaruhi oleh tindakan berupa, meningkatkan disiplin bekerja yang bersungguh-sungguh. Disiplin kerja merupakan suatu implementasi dari rasa kepedulian seseorang dalam menjalankan aturan-aturan serta norma-norma yang telah di buat dan di sepakati dalam suatu organisasi atau perusahaan (Hasibuan, 2012). Dalam suatu manajemen,

kedisiplinan merupakan fungsi operatif, karena semakin disiplin karyawan, maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat diraih sehingga dapat menjadi pekerja yang produktif. Tanpa adanya kesadaran akan disiplin, sudah tentu suatu organisasi perusahaan kesulitan dalam merealisasikan suatu program yang sudah di buat secara efektif. Dari hal itu, sumber daya manusia merupakan elemen terpenting dalam suatu perusahaan, karena sumber daya manusia sebagai penentu tujuan dan tolok ukur dalam hal produktifitas. Kehadiran dan pulang kerja tepat pada waktunya, merupakan implementasi dari disiplin kerja, melakukan pekerjaan secara optimal dan tepat waktu, menjalankan tugas atasan dan taat terhadap aturan yang berlaku serta norma-norma yang ada di dalam suatu perusahaan. Bila disiplin kerja tidak di implementasikan oleh semua karyawan, sudah tentu efektifitas dan efisiensi perusahaan tidak akan dapat terealisasikan.

Berdasarkan observasi ditemukan suatu masalah yang berhubungan dengan disiplin kerja, yaitu seringnya di jumpai kehadiran karyawan masuk kerja kondisi terlambat, kebiasaan menunggu *deadline* dalam menyelesaikan tugas sehingga tidak efektif, ketidakhadiran tanpa adanya pemberitahuan dalam bekerja, serta melakukan kepentingan individu pada saat jam kerja tanpa sepengetahuan atasan.

Beban kerja termasuk elemen terpenting yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Beban kerja merupakan bentuk perbandingan dari suatu kemampuan atau potensi yang di miliki oleh pekerja dengan realita tuntutan pekerjaan yang harus di jalani (Meshkati dalam Tarwaka, 2015). Dalam memberikan beban kerja kepada karyawan seorang manajer perlu melihat kemampuan fisik serta psikologi pekerja, terkait tugas dan tanggung jawab harus sesuai dengan kemampuan masing-masing, dari hal itu perlu di perhatikan penerapan sistem *true man true place*, yaitu menempatkan seorang karyawan harus sesuai pada tempatnya, yaitu sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang di milikinya. Sehingga pekerjaan dapat mudah di lakukan secara optimal, sehingga memotivasi mereka untuk bekerja dalam mencapai tujuan (Mangkunegara, 2004). Demikian pula jika pekerjaan di lakukan oleh karyawan yang tidak sesuai dengan keahlian yang di milikinya, maka dengan mudahnya rasa

bosan atau tegang akan mudah menghinggapinya, sehingga berdampak hilangnya motivasi diri dalam bekerja.

Dari hasil observasi ditemukan beberapa masalah yang berhubungan dengan beban kerja, yakni karyawan diharuskan mengerjakan pekerjaan rekan kerja yang tidak masuk, serta tidak adanya kompensasi atau insentif pengganti dalam melaksanakan tugas rekan kerja yang tidak masuk. Tentu hal tersebut menimbulkan beban kerja bagi karyawan baik secara fisik maupun secara mental.

Kompetensi atau kemampuan seorang pegawai sangat diperlukan untuk menyelesaikan sesuatu pekerjaan tertentu. Pegawai yang memiliki kompetensi rendah atau kurang memiliki kemampuan dalam mengerjakan sesuatu tentu saja dapat menghambat terselesaikannya pekerjaan dan berdampak pada kinerja yang kurang baik. Oleh karena itu diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang baik. Martin dalam Priansa (2017) menyatakan bahwa kompetensi mengacu pada fungsi atau kegiatan yang dilakukan oleh manajer, seperti pengembangan pegawai. Upaya meningkatkan kinerja pegawai diperlukan kompetensi yang memadai untuk menunjang kinerja pegawai, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik, karena kompetensi pada dasarnya merupakan kemampuan yang dimiliki pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kompetensi salah satu hal penting yang harus diperhatikan.

PT. Pelindo Multi Terminal merupakan perusahaan subholding dari PT. Pelindo(Persero), perusahaan ini merupakan hasil merger atau penggabungan dari empat perusahaan badan usaha milik negara yang bergerak di bidang kepelabuhanan, yaitu PT. Pelindo I, PT. Pelindo II, PT. Pelindo III dan PT. Pelindo IV yang mana perusahaan tersebut memiliki bidang usaha yang sama, yaitu bidang usaha pelayanan operasional pelabuhan yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia.

Dari hasil analisis di atas, pemikiran penulis terdorong untuk membahas tema penelitian dengan judul : “Analisis Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud Nilam Mirah”. yang merupakan perusahaan subholding dari PT.

Pelabuhan Indonesia (Persero), dengan mandat sebagai operator terminal non peti kemas.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Terkait problematika di atas, maka dapat diketahui permasalahan yang ada, yaitu:

1. Benarkah bahwasanya kinerja karyawan PT. Pelindo Multi Terminal *Branch* Jamrud Nilam Mirah secara parsial di pengaruhi oleh disiplin kerja karyawan?
2. Benarkah bahwasanya kinerja karyawan PT. Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud Nilam Mirah secara parsial di pengaruhi oleh beban kerja karyawan?
3. Benarkah bahwasanya kinerja karyawan PT. Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud Nilam Mirah secara parsial di pengaruhi oleh kompetensi?
4. Benarkah bahwasanya kinerja karyawan PT. Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud Nilam Mirah secara simultan di pengaruhi oleh disiplin kerja, beban kerja dan kompetensi?

## **1.3 Batasan masalah**

Dari penjelasan analisis yang di jelaskan di latar belakang, peneliti memberi batasan masalah pada penelitian yang di lakukan tentang kinerja keryawan PT. Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud Nilam Mirah, khususnya pada variabel dependennya yaitu: disiplin kerja, beban kerja dan kompetensi.

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian yang ingin penulis kemukakan adalah sebagai berikut :

1. Sebagai pembuktian bahwa kinerja karyawan PT. Plindo Multi Terminal *Branch* Jamrud Nilam Mirah secara parsial di pengaruhi oleh disiplin kerja.
2. Sebagai pembuktian bahwa kinerja karyawan PT. Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud Nilam Mirah secara parsial di pengaruhi oleh beban kerja.

3. Sebagai pembuktian bahwa kinerja karyawan PT. Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud Nilam Mirah secara parsial di pengaruhi oleh kompetensi.
4. Sebagai pembuktian bahwasanya kinerja karyawan PT. Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud Nilam Mirah secara simultan di pengaruhi oleh disiplin kerja, beban kerja dan kompetensi.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Adapun dalam segi manfaatnya penelien ini memiliki beberapa peranan, yaitu:

1. Manfaat Bagi STIAMAK Barunawati Surabaya

Harapan penelitian ini bisa memberikan manfaat sebagai bentuk tambahan atau pengembangan ilmu pengetahuan pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia serta menjadi bank bacaan di perpustakaan STIAMAK Barunawati Surabaya dan dapat di jadikan referensi untuk mahasiswa lain.

2. Manfaat Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan ini diharapkan dapat digunakan PT.Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud Nilam Mirah sebagai referensi kebijakan perusahaan dalam mengelola Sumber Daya Manusia.

3. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat menambah persepsi bagi peneliti lain tentang hasil penelitian yang telah terjadi dan dapat digunakan untuk riset selanjutnya.

### **1.6 Sistematika Skripsi**

Skripsi atau penelitian ini dalam penulisan dan susunanya terdiri dari lima bab, antara lain:

1. **BAB I PENDAHULUAN**

Berisi tentang latar belakang dan perumusan masalah, maksud dan tujuan dalam penelitian serta sistematika dari penelitian.

2. **BAB II LANDASAN TEORI**

Penjelasan dalam bab dua ini tentang teori yang mendasari dan berkaitan dengan pokok pembahasan yang terdiri atas penjelasan tentang variabel-

variabel yang di bahas dalam penelitian, hipotesis penelitian, dan model analisis yang di gunakan.

### **3. BAB III METODE PENELITIAN**

Di dalam bab yang ketiga ini di uraikan dan di jelaskan tentang desain penelitian, definisi operasional, identifikasi variabel, jenis dan sumber data, pengukuran variabel, penggunaan metode dan alat yang di gunakan dalam pengumpulan data, populasi, sample, teknik yang di gunakan dalam pengambilan sample, teknik pengambilan dan sistem olah data, serta teknis cara menganalisis.

### **4. BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Di dalam bab empat ini di uraikan mengenai pandangan umum tentang perusahaan, data secara spesifik dan cara analisisnya dan menyuguhkan bahasan untuk melakukan uji sesuai yang di ajukan, yaitu uji hipotesis.

### **5. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Dalam bab terakhir ini peneliti menyajikan suatu kesimpulan serta saran mengenai hasil daripada penelitian yang di lakukan kepada perusahaan ataupun pihak pihak yang membutuhkan.