

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebagai negara kepulauan Indonesia tidak akan bisa terlepas dari prasarana transportasi, salah satunya yang sangat penting tidak lain ialah pelabuhan. Menurut undang-undang no. 17 tahun 2008 di jelaskan bahwa pelabuhan adalah tempat yang terdiri atas daratan dan/atau perairan dengan batas-batas tertentu sebagai tempat kegiatan pemerintahan dan kegiatan pengusahaan yang dipergunakan sebagai tempat kapal bersandar, naik turun penumpang, dan/atau bongkar muat barang, berupa terminal dan tempat berlabuh kapal yang dilengkapi dengan fasilitas keselamatan dan keamanan pelayaran dan kegiatan penunjang pelabuhan serta sebagai tempat perpindahan intra-dan antarmoda transportasi.

Kehadiran pelabuhan yang memadai berperan besar dalam menunjang mobilitas barang dan manusia di negeri ini. Pelabuhan menjadi sarana paling penting untuk menghubungkan antar pulau maupun antar negara. Pelabuhan merupakan salah satu rantai perdagangan yang sangat penting dari seluruh proses perdagangan, baik itu perdagangan antar pulau maupun internasional. Sebagai titik temu antar transportasi darat dan laut, peranan pelabuhan menjadi sangat vital dalam mendorong pertumbuhan perekonomian, terutama daerah menjadi tempat perpindahan barang dan manusia dalam jumlah banyak. Sebagai bagian dari sistem transportasi, pelabuhan memegang peranan penting dalam perekonomian.

Didalam pelaksanaan pelabuhan tidak terlepas dari adanya kinerja seorang karyawan. Dengan bidang pekerjaannya, hal ini berkaitan dengan hasil kinerja yang akan di hasilkan. Dilihat dari kemampuan intelektualnya maupun keterampilanya teknis yang dimiliki individu dalam organisasi merupakan salah satu faktor penentu dalam menjalankan roda perusahaan dan kinerja organisasi. Upaya peningkatan kinerja karyawan memerlukan komitmen, tekad dan upaya terus-menerus dari semua pihak dalam organisasi untuk meningkatkannya, dimana hal ini sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu dalam organisasi, (sedarmayanti 2000).

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan.

Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas. Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktivitas dalam organisasi. Sumber daya manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar pendidikan yang pola pikirnya dapat dibawa ke dalam suatu lingkungan organisasi. Sumber daya manusia bukanlah seperti uang, mesin, dan material yang sifatnya positif dan dapat diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Jadi keberhasilan suatu organisasi ditunjang dengan adanya kompensasi dan kesempatan pengembangan karier yang diberikan kepada para anggota organisasi. Tercapainya tujuan organisasi juga tidak hanya tergantung pada teknologi, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaannya. Kemampuan memberikan hasil kerja yang baik untuk memenuhi kebutuhan organisasi secara keseluruhan merupakan kontribusi dari kinerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2004). Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi, kompetensi, kepemimpinan dan lingkungan kerja (Anung Pramudyo, 2010). Kinerja pegawai salah satunya

dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan pegawai. Dalam mengukur kinerja yang baik salah satunya dapat ditinjau dari hal kedisiplinan dan stress kerja. Terlebih lagi, dalam ruang lingkup lapangan pelabuhan kedua faktor ini sangat lah penting menjadi tolak ukur kinerja karyawan. Faktor dan kondisi yang berada di lapangan pelabuhan dengan bekerja di dalam ruangan kantor sangatlah berbeda yang dimana para pegawai operasional harus menghadapi situasi dan masalah yang lebih menguras tenaga dan.

Didalam membuat kinerja karyawan sebaik mungkin, perusahaan haruslah memahami mengenai perilaku pegawainya itu sesuai dengan teori perilaku organisasi yang dimana memiliki pengertian yaitu dampak dari individu, grup dan kelompok terhadap munculnya berbagai perilaku dalam organisasi dengan tujuan meningkatkan efektivitas organisasi. Sikap dari perilaku kerja diantaranya adalah disiplin kerja yang memiliki pengertian yaitu ketaatan pada suatu aturan atau norma-norma yang berlaku di suatu perusahaan maupun organisasi yang harus dilakukan secara sadar tanpa adanya dorongan atau paksaan dari pihak lain. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun karyawannya. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dengan demikian karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya organisasi. Sikap perilaku yang selanjutnya yaitu stres kerja. Stres kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi ketegangan yang dikaitkan dengan suatu peluang, kendala maupun tuntutan robbin (2002: 304). Stres kerja merupakan tanggapan seseorang terhadap kondisi yang dirasakan baik secara fisik maupun psikologis yang berlebihan karena suatu tuntutan pekerjaan secara internal maupun eksternal. Sehingga kondisi stres ini dapat mengalami ketidakpuasan dalam bekerja dan menurunkan kinerja. Stres kerja dapat memiliki pengaruh positif maupun negatif. Stres yang bersifat positif, seperti motivasi

pribadi, rangsangan untuk bekerja lebih keras, dan meningkatnya inspirasi hidup yang lebih baik dengan cara mengubah persepsi karyawan dan pekerjaannya sehingga mencapai prestasi karier yang baik.

Didalam penelitian yang akan dilakukan, penulis mengambil objek penelitian di PT Pelindo Multi Terminal tepatnya di Terminal Jamrud yang dimana di tempat tersebut merupakan pelabuhan bongkar muat container dan curah kering baik domestik maupun internasional. Tentunya, Lingkungan Kerja yang dihadapi oleh karyawan khususnya di bagian operasional sangat perlu diperhatikan dalam hal kedisiplinan dan stres kerja. Karena dimana karyawan operasional memiliki jam kerja yang lebih ekstra dibanding karyawan yang bekerja di dalam ruangan. Maka dari itu penulis ingin mengambil judul **“Pengaruh disiplin dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pelindo Multiterminal (Terminal Jamrud).** Adapun penelitian terdahulu yang digunakan sebagai bahan referensi dalam penelitian ini yaitu **“Pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada pusat pengembangan sumber daya manusia aparaturn kota bandung”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan operasional di terminal jamrud ?
2. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan operasional di terminal jamrud ?
3. Apakah disiplin kerja, dan stres kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan operasional di terminal jamrud ?

1.3 Batasan Masalah

Sedikitnya penelitian ini membuat keterbatasan menjadi jelas

1. Penelitian ini memfokuskan pada karyawan operasional shift di terminal jamrud

pt pelindo (persero), surabaya, jawa timur.

2. Penelitian ini menggunakan 3 variabel bebas yaitu disiplin dan stres kerja, serta 1 variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

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

1. Mengetahui dan menganalisis apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan operasional di terminal jamrud,
2. Mengetahui dan menganalisis apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan operasional di terminal jamrud,
3. Mengetahui dan menganalisis apakah disiplin, dan stres kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan operasional terminal jamrud.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Tujuan ilmiah

Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh peneliti yang akan datang sebagai bahan acuan dalam penelitian yang sama.

2. Tujuan kepentingan terapan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi manajemen tempat peneliti mengadakan penelitian, dalam menganalisis kinerja karyawan di terminal jamrud.

1.6 Sistematika Penyusunan Proposal

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

1. BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini dijelaskan mengenai topik latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta

sistematika penulisan.

2. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

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

3. 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.

4. BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang analisis dari hasil pengamatan, pengumpulan dan pengelolaan data sehingga hasil yang dicapai selama penelitian dan pembuatan laporan penelitian.

5. BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari pokok-pokok bahasan yang disertai dengan saran-saran bagi pihak terkait sebagai objek penelitian untuk memperbaiki kekurangan yang ada dan untuk perkembangan dimasa yang akan datang

