BAB I
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Globalisasi yang terjadi saat ini memberikan dampak yang signifikan bagi kelangsungan hidup organisasi. Globalisasi telah menyebabkan terjadinya perubahan-perubahan yang begitu cepat di dalam bisnis, yang menuntut organisasi untuk lebih mampu beradaptasi, mempunyai ketahanan, mampu melakukan perubahan arah dengan cepat dan memusatkan perhatiannya kepada pelanggan.

Sumber Daya Manusia atau biasa disingkat menjadi SDM memiliki potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di alam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan. Dalam pengertian praktis sehari-hari, SDM lebih dimengerti sebagai bagian integral dari sistem yang membentuk suatu organisasi. Sumber Daya Manusia yang berkualitas memberikan pengaruh yang sangat baik apabila dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya.

Setiap perusahaan ingin pegawainya memiliki kinerja yang tinggi dalam bekerja. Dengan kinerja pegawai yang tinggi, diharapkan tujuan perusahaan akan dapat tercapai sebagaimana telah direncanakan. Dalam suatu perusahaan yang sudah besar dan berkembang, terkadang dilakukan pemisahan unit-unit atau bagian-bagian dalam perusahaan menjadi lebih spesifik. Pemisahan ini kemungkinan akan menyebabkan komunikasi antar pegawai menjadi terhambat, komunikasi tidak berjalan secara efektif, karena masing-masing unit terpisah memiliki *task duty* serta visi masing-masing. Hal ini menyebabkan setiap pegawai pada masing-masing sentra terfokus pada pekerjaan di masing-masing

unit atau bagian tersebut tanpa melakukan komunikasi dengan pegawai lainnya. Adanya pemisahan ini juga menyebabkan struktur komunikasi menjadi terbagi-bagi atau terpisah-pisah. Kondisi ini diduga menjadi salah satu penyebab tidak optimalnya kinerja pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan.

Selain komunikasi yang efektif, kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh pengawasan kerja yang juga akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan kerja tentu pimpinan langsung. Hal ini disebabkan pimpinan yang paling tahu dan paling dekat dengan para pegawainya. Pengawasan kerja yang baik dapat berdampak baik juga terhadap pegawainya. Tindakan perbaikan ini membutuhkan waktu dan proses agar terwujud untuk mencapai hasil yang diinginkan. Karena laporan-laporan berkala sangat penting sebab dalam laporan itu dapat diketahui situasi yang nyata. Oleh karena itu, pimpinan harus melakukan pengawasan kerja yang efektif sehingga pegawai mampu mencapai kinerja yang optimal. Meskipun telah dilakukan pengawasan kerja oleh pimpinan namun, kesalahan-kesalahan pekerjaan tetap terjadi. Dalam hal ini, dapat dilihat dari hasil kerja pegawai.

Untuk mencapai tujuan dari perusahaan secara optimal, maka diperlukannya aspek manajemen suatu organisai tersebut agar dapat berfungsi sebagaimana mestinya. Selain itu pula pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen yang harus dilakukan untuk menjaga agar pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dalam rangka pencapaian tujuan. Melalui pengawasan dapat diperoleh informasi mengenai kehematan, efisiensi, dan efektivitas pelaksanaan kegiatan.

Komitmen organisasi mengacu pada tiga dimensi. Pertama, pekerja dengan komitmen afektif yang kuat (*strong affective commitment*) akan terus melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya karena ingin berbuat lebih banyak bagi organisasi. Kedua, pekerja yang terlibat dalam organisasi karena didasarkan pada komitmen berkelanjutan (kesadaran akan biaya yang harus dikeluarkan jika ia keluar dari perusahaan) tetap bertahan dalam organisasi. Dan ketiga, pekerja dengan komitmen normatif yang tinggi (perasaan membela organisasi meskipun

ada tekanan sosial) merasa perlu untuk tetap mempertahankan organisasi. (Sukmawati, 2015)

Berdasarkan uraian yang telah diberikan tersebut di atas maka perlu ditulis suatu kajian tentang variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai, adapun variabel yang akan diteliti adalah ; komitmen, komunikasi, dan pengawasan. Selanjutnya kita akan menganalisis variabel-variabel tersebut apakah memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Terminal Mirah PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat dirumuskan masalah yaitu :

1. Apakah variabel komitmen, komunikasi, dan pengawasan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Terminal Mirah PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya?;
2. Apakah variabel komitmen, komunikasi, dan pengawasan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Terminal Mirah PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya ?;
3. Dari ketiga variabel yang diteliti, manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Terminal Mirah PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) 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 komitmen, komunikasi, dan pengawasan terhadap kinerja pegawai Terminal Mirah PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya.

2. Untuk mengetahui pengaruh parsial antara variabel komitmen, komunikasi, dan pengawasan terhadap kinerja pegawai Terminal mirah PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya;
3. Untuk mengetahui dari ketiga variabel yang diteliti, mana yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai Terminal Mirah PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) 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 komitmen, komunikasi, dan pengawasan terhadap kinerja pegawai Terminal Mirah PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) 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, manfaatpenelitian serta sistematika skripsi;

BAB II Landasan Teori

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 lstilah, alur kerangka berpikir;

BAB IV Analisis Data 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.