

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Teknologi berkembang sangat pesat dan organisasi yang tidak mampu merespons dengan baik kemajuan teknologi akan kalah dalam persaingan bisnisnya pemberian pelatihan sangat penting bagi karyawan. Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dari manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi. Hal ini dikarenakan dalam pencapaian tujuannya, organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelolah sistemnya. Hal ini lah yang menjadikan sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Karyawan merupakan asset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi optimal. Hal ini menuntut perusahaan atau organisasi selalu berusaha menemukan cara dan kebijakan yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan, salah satu upaya yang dapat dilakukan dengan menerapkan disiplin kerja. Disiplin adalah sikap atau perilaku yang sesuai dengan peraturan organisasi tempat dia bekerja. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan perusahaan maupun bagi keryawan.

Disiplin kerja juga harus didukung dengan kompetensi yang baik, dimana karyawan dituntut memiliki keahlian dan kemampuan yang mendukung dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Kompetensi berkaitan dengan pendidikan dan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan. Kompetensi yang dimiliki tentu saja akan sangat membantu para karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Kompetensi adalah sebuah/gabungan antara keterampilan (*skill*), atribut personal, dan pengaruh (*knowledge*) yang

tercermin melalui perilaku kerja (*job behaviour*) yang dapat diamati, diukur, dan dievaluasi.

Selain itu pimpinan selaku penggerak organisasi yang ada di perusahaan tentunya dapat menciptakan dan mengkondisikan untuk memiliki kinerja yang baik, mengingat berhasil atau gagalnya suatu perusahaan dalam pencapaian suatu tujuan sebagian besar ditentukan oleh faktor kepemimpinan. Kepemimpinan adalah proses membuat orang melakukan yang terbaik untuk mencapai hasil yang diinginkan. Hal itu dapat digambarkan sebagai kemampuan untuk meyakinkan orang lain agar berperilaku berbeda. Kepemimpinan juga melibatkan pengembangan dan pengkomunikasian visi untuk masa depan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi kemajuan suatu organisasi dapat mempertahankan eksistensi dan menunjang keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan yang diharapkan.

PT. Multi Terminal Indonesia adalah anak perusahaan PT. Pelindo Sulusi Logistik yang didirikan pada tanggal 15 Februari 2002. Merupakan perusahaan yang bergerak di bidang logistik dan manajemen rantai pasok. Masalah disiplin kerja karyawan juga belum sepenuhnya berjalan dengan baik karena masih ditemukannya pelanggaran dalam melakukan prosedur kerja atau *jumping* proses. Sedangkan masalah kompetensi karyawan yang dihadapi perusahaan adalah kurangnya pengetahuan karyawan yang masih sering melakukan kekeliruan dan belum maksimal menguasai proses kerja karena pada saat pertukaran atau rolling proses. Selain itu masalah kepemimpinan yang tidak dapat mempengaruhi para karyawan karena komunikasi antara pemimpin dan bawahan terhambat sebab pemimpin yang kurang memahami kebutuhan dalam memudahkan karyawan saat bekerja sehingga strategi yang ingin diberikan tidak mampu dipahami dengan baik oleh karyawan yang berdampak pada kinerja karyawan yang belum maksimal.

Semua perusahaan menginginkan pegawainya terus meningkat kinerjanya. Hal ini juga berlaku pada PT Multi Terminal Indonesia yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang logistik dan manajemen rantai pasok yang menginginkan meningkatnya kinerjanya. Menurut HRD PT. Multi Terminal Indonesia teridentifikasi terjadinya penurunan kinerja karyawan. Hal ini diidentifikasi karena kurangnya perhatian pemimpin terhadap apa yang diperoleh atau di kumpulkan seorang karyawan, minimalnya penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi, sehingga menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.

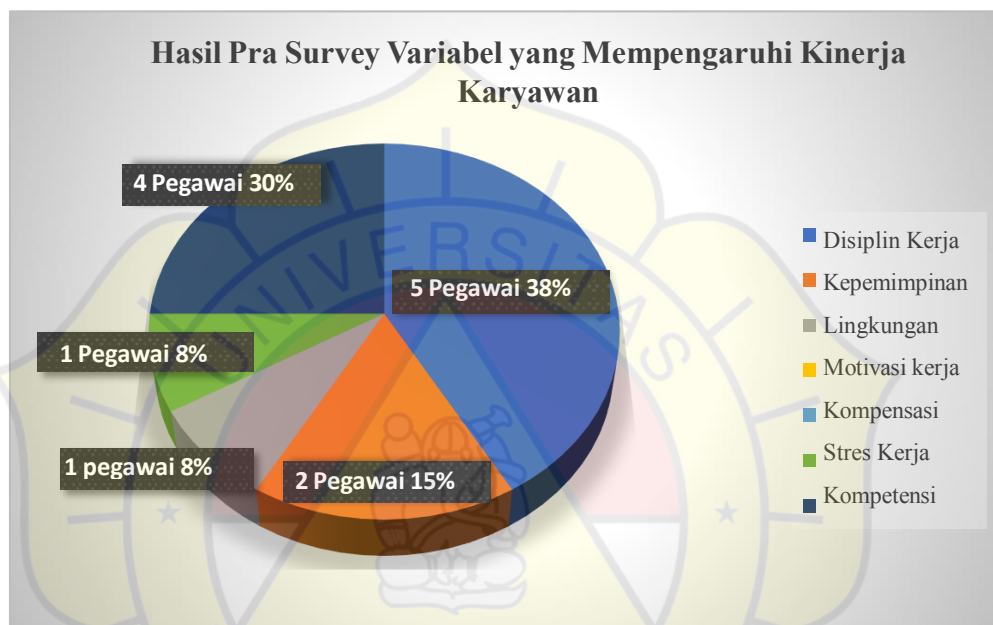
**Tabel 1. 1**  
**Data Kinerja Karyawan PT. Multi Terminal Indonesia**

Penilaian Kinerja	Tahun		Keterangan	Penurunan
	2021	2022		
Kuantitas Kerja	98%	87%	Menurun	11%
Kualitas Kerja	96%	86%	Menurun	10%
Tanggung Jawab	94%	88%	Menurun	6%
Ketepatan Waktu	95%	86%	Menurun	9%
Rata – Rata	95%	86%	Menurun	9%

Sumber : PT. Multi Terminal Indonesia

Berdasarkan table 1.1 data diatas ini di dapat dari hasil wawancara terhadap HRD bahwa menunjukan hasil penilaian kinerja PT. Multi Terminal Indonesia di tahun 2021-2022 terdapat penurunan pada tahun 2022 jumlahnya sebesar 86%. Sedangkan di tahun 2021 adalah penilaian kinerja karyawan tertinggi yaitu sebesar 95%. Dari penurunan kinerja pada tahun 2021 disebabkan karena kurangnya disiplin kerja dan beberapa faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Oleh karena itu penulis melakukan pra survey dengan menyebarkan kuesioner untuk mengetahui variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan untuk mendukung hasil penelitian diperlukan penelitian pendahuluan. Atas temuan ini, penulis melakukan penyebaran kuesioner pra survey terhadap 20% karyawan yaitu 13 responden yang berada di PT. Multi Terminal Indonesia, yang dijelaskan melalui gambar 1.1 sebagai berikut:

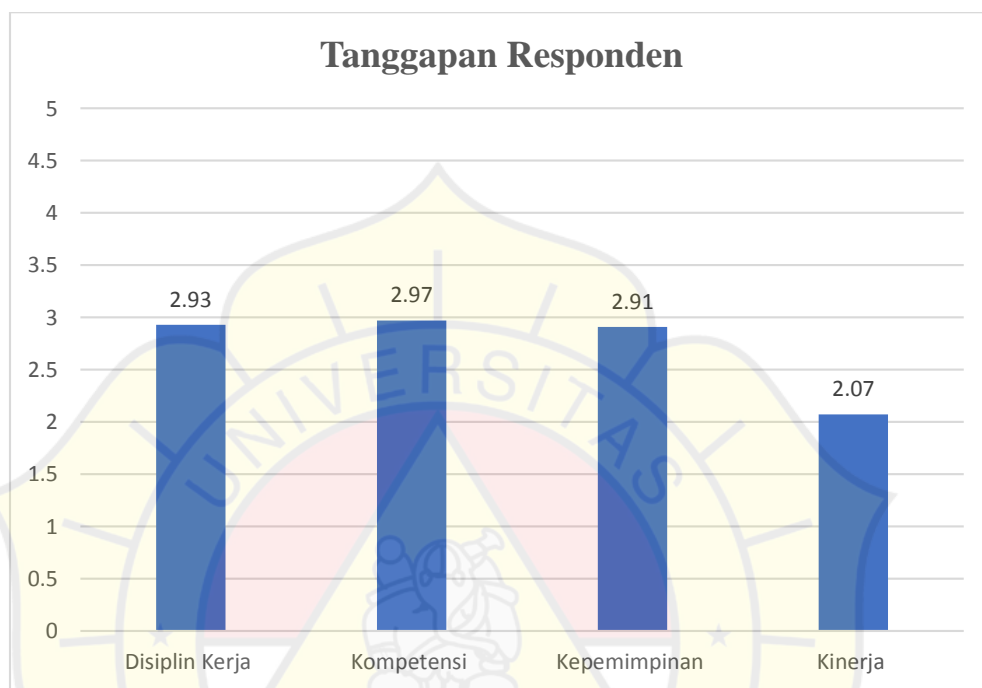


Sumber : Data diolah oleh penulis tahun 2024.

**Gambar 1. 1**  
**Variabel Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Diagram hasil observasi yang dilakukan penulis bahwa variabel yang mempengaruhi kinerja terbanyak adalah disiplin kerja sebanyak 38%, kompetensi 30%, dan kepemimpinan 15%. Jadi, variabel yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja, kompetensi, dan kepemimpinan. Dalam suatu PT. Multi Terminal Indonesia di butuhkan kinerja yang tinggi untuk jawab yang tinggi, tujuan yang realitas, berani mengambil resiko maka produktivitas PT. Multi Terminal Indonesia akan meningkat. Oleh karena itu, PT. Multi Terminal Indonesia akan meningkat. Oleh karena itu, PT. Multi Terminal Indonesia perlu

mengetahui permasalahan yang ada di PT. Multi Terminal Indonesia berkaitan dengan disiplin kerja, kompetensi, kepemimpinan serta kinerja dengan menyebarkan kuesioner dijelaskan pada gambar 1.2 sebagai berikut :



Sumber : Data diolah oleh penulis tahun 2024.

**Gambar 1. 2**  
**Tanggapan Responden**

Berdasarkan grafik pada gambar 1.2 menunjukkan bahwa variabel yang mempengaruhi kinerja yaitu disiplin kerja mempunyai rata-rata sebesar 2,93 yang masuk dalam katagori baik. Ini berarti ketaatan pada peraturan perusahaan sangat baik. Untuk kompetensi mempunyai rata-rata sebesar 2,97 yang masuk dalam katagori baik, ini berarti kompetensi dalam perusahaan sangat baik. Sedangkan untuk nilai kepemimpinan mempunyai rata-rata sebesar 2,07 yang masuk dalam katagori rendah. Dengan demikian dapat disimpulkan dari PT. Multi Terminal Indonesia terdapat fenomena yang terjadi di perusahaan, yaitu disiplin kerja kompetensi dan kepemimpinan yang baik dan kinerjanya belum optimal.

Berdasarkan permasalahan diatas, penulis tertarik mengkaji permasalahan yang terjadi di PT. Multi Terminal Indonesia sehingga judul penelitian ini “**Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Multi Terminal Indonesia**”.

## **1.2 Identifikasi Masalah, Pembahasan dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya ,maka dapat di indentifikasikan permasalahan yang ada sebagai berikut :

1. Karyawan belum disiplin dalam mentaati prosedur kerja yaitu tidaknya taat terhadap waktu, tidaknya taat terhadap peraturan perusahaan dan tidaknya taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.
2. Kompetensi karyawan yang diimplementasikan belum sesuai dengan tugas yang dikerjakan karyawan yang dibutuhkan oleh perusahaan yaitu motif, konsep dirinya dan pengetahuannya.
3. Pemimpin kurang peduli terhadap kebutuhan kerja para karyawan dan terbatasnya komunikasi atasan dan bawahan yaitu pemimpin tidak mempunyai inovator, pemimpin kurangnya berkomunikasi kepada bawahanya dan pemimpin tidak mempunyai motivator yang baik.
4. Kinerja karyawan yang kurang maksimal karena penilaian kerja yang belum mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan seperti kuantitas kerjanya, kualitas kerjanya dan kerja samanya.

### **1.2.2 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah diatas, maka dalam penelitian ini perlu adanya pembatasan masalah agar pengkajian masalah dalam penelitian ini dapat lebih terfokus dan

terarah. Oleh karena itu batasan dalam penelitian ini adalah membahas permasalahan disiplin kerja, kompetensi karyawan, kepemimpinan dan kinerja karyawan PT Multi Terminal Indonesia. Sedangkan status karyawan yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT Multi Terminal Indonesia.

### **1.2.3 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka ditetapkan perumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu :

1. Apakah Disiplin Kerja, kompetensi, dan Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Multi Terminal Indonesia ?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Multi Terminal Indonesia ?
3. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Multi Terminal Indonesia ?
4. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Multi Terminal Indonesia ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan diatas, tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Multi Terminal Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Multi Terminal Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Multi Terminal Indonesia.



4. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Multi Terminal Indonesia.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan kegunaan, baik kegunaan secara teoritis maupun kegunaan secara praktis, diantaranya :

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi ilmu pengetahuan terutama yang berkaitan dengan disiplin kerja, kompetensi, dan kepemimpinan yang dampak pada kinerja karyawan PT Multi Terminal Indonesia serta memperkuat penelitian terdahulu. Selain itu juga menjadi tambahan pengetahuan antara teori dengan terapan praktis dalam permasalahan di pekerjaan khususnya kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan untuk mengetahui arti pentingnya disiplin kerja, kompetensi, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Multi Terminal Indonesia.

- b. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan informasi yang berguna bagi penulis yakni mengenai pengaruh disiplin kerja, kompetensi, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Multi Terminal Indonesia. Serta menjadi referensi dalam menemukan masalah baru untuk penelitian selanjutnya guna memperluas pemahaman.