

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang penting dan berguna dalam kegiatan perusahaan. Kelancaran jalannya perusahaan tidak mungkin terjadi tanpa adanya sumber daya manusia. Oleh karena itu, beberapa perusahaan perlu memastikan bahwa sumber daya manusia dikelola dengan baik. Jika seorang karyawan mempunyai sikap dan perilaku yang baik secara internal maupun eksternal, maka perusahaan akan dapat mencapai kinerja dan kemajuan yang tinggi. Keberhasilan atau kegagalan sebuah perusahaan tergantung pada kreativitas sumber daya manusia. Dengan demikian, hal terpenting yang menjadi fokus perusahaan terkait sumber daya manusia adalah karyawan sebagai penentu keberhasilan atau kegagalan perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan perlu berusaha untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusianya. Menurut Edy Sutrisno (2017:5), manajemen sumber daya manusia diartikan sebagai suatu prosedur dan pelaksanaan yang membutuhkan seseorang dalam melakukan sesuatu atau sumber daya manusia dari kedudukan seorang manajemen yang meliputi; perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbangan, dan penilaian pada calon karyawan.

Hal ini dengan adanya kualitas sumber daya manusia dapat ditunjukkan berdasarkan seberapa baik kinerjanya dalam kinerja karyawan organisasi. Berdasarkan kinerja karyawan, perusahaan dapat menilai apakah karyawan dapat memenuhi harapan perusahaan dengan kualitas kinerja yang baik atau pekerja

memang membutuhkan pelatihan agar dapat memenuhi harapan perusahaan. Oleh karena itu, karyawan kinerja harus dipertimbangkan oleh manajer dan perusahaan. Karena kemajuan sebuah organisasi atau perusahaan bergantung pada karyawannya, kinerja karyawan merupakan faktor penting. Jika produktivitas meningkat, ada peluang besar bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Di sisi lain, jika produktivitas menurun, hal ini dapat menjadi penyebab kegagalan bagi perusahaan dan tidak dapat mempertahankan operasinya. Produktivitas merupakan hal yang penting karena merupakan fungsi dari motivasi dan kompetensi, dan produktivitas karyawan perusahaan memungkinkan perusahaan untuk mencapai tujuannya. (Iptian *et al.*, 2020:145).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Disiplin. Disiplin memiliki efek positif pada karyawan. Menurut Iptian *et al.* (2020:145). disiplin kerja merupakan suatu perilaku seseorang yang mengetahui aturan dan kebijakan yang ditentukan oleh perusahaan. Hal ini memperlihatkan bahwa disiplin yang ditetapkan oleh perusahaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ada di perusahaan tersebut. Hal ini sejalan dengan penelitian Iptian *et al.* (2020:145). yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, dapat mempengaruhi ketepatan waktu dalam melakukan pekerjaan. Dikarenakan hasil yang tidak merata dari pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka peneliti juga tertarik untuk melakukan penelitian dengan memasukkan variabel reward. Manajemen kedisiplinan yang baik dapat membuat karyawan memperoleh keuntungan pengetahuan lebih dalam hal pekerjaan, jika karyawan memiliki kekurangan,

seperti sering terlambat atau kurang bertanggung jawab untuk melakukan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan, mereka harus menerapkan disiplin kerja dan melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Arif *et al.* (2019) kedisiplinan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan menambahkan bahwa manajemen kedisiplinan yang baik dapat memerlukan wawasan karyawan, bahkan lebih mudah untuk membuat karyawan dipromosikan. Dan dapat disimpulkan bahwa tindakan disiplin saat ini telah memastikan pertumbuhan melalui prosedur yang efektif dan komunikasi yang baik. Disiplin kerja yang baik, penghargaan dan kompetensi tentu saja sangat diperlukan untuk mencapai hasil yang maksimal dalam lingkungan kerja perusahaan. Ketiga elemen tersebut sangat diperlukan di Perusahaan Ekspedisi Al Zahra karena merupakan alat perilaku organisasi yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan secara optimal dan pencapaian tujuan organisasi.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan selain disiplin kerja adalah kompensasi. Kompensasi yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi dan menarik talenta. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diperoleh karyawan dari perusahaan dalam bentuk imbalan finansial langsung, imbalan finansial tidak langsung, dan imbalan non-finansial (Iptian *et, al.*, 2020:146). Beberapa peneliti menunjukkan bahwa dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Iptian *et, al.*, 2020:145). Kompensasi adalah sistem yang dibuat oleh semua perusahaan untuk mempertahankan yang berkualitas pada karyawan untuk memberikan motivasi, sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka dan kompensasi yang baik juga untuk memperoleh hasil yang

memuaskan pada calon karyawan untuk menarik bakat di Perusahaan Ekspedisi Muatan Kapal Laut Al-Zahra. Hal ini akan mengubah dunia perusahaan karena karyawan semakin dinilai sebagai aset yang sangat penting bagi perusahaan. Keunggulan kompetitif sebuah perusahaan tergantung pada kualitas sumber daya manusia karyawannya. Dengan kata lain, ketika Perusahaan Ekspedisi Jalur Laut Al Zahra menghadapi proses perubahan atau berpartisipasi dalam menciptakan perubahan, karyawannya diposisikan sebagai karyawan yang kompeten.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi. Kompetensi juga memegang peran yang penting dalam kinerja karyawan. Hal ini karena kompetensi berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan. Kompetensi merupakan keterampilan dan pengetahuan yang menjadi ciri keahlian dalam suatu bidang tertentu. Bila masalah dengan kompetensi karyawan yang terlihat masih ada seorang karyawan yang meminta bantuan kepada karyawan lainnya dalam hal mengerjakan suatu pekerjaan atau tugas, yang dimana kompetensi adalah suatu kemampuan yang mereka miliki sendiri-sendiri. Selain itu juga terlihat terdapat karyawan yang melakukan kesalahan dalam mengerjakan tugasnya di perusahaan. Hal tersebut tentu diakibatkan karena masih kurangnya kompetensi yang dimiliki oleh beberapa karyawan. Dalam hal ini yang paling utama adalah keunggulan sebagai bidang tersebut Hartono *et al.* (2021:1080) kompetensi, menurutnya, memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara tidak langsung melalui kepuasan kerja.

Perusahaan Ekspedisi Al-Zahra di Surabaya pertempatan di Jalan Kalianget No. 32, RT.002/RW.03, Perak Utara, Kec. Pabean Cantikan, Surabaya, Jawa Timur

60165 merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengiriman barang dari Indonesia ke luar negeri. Pengiriman ini menggunakan muatan kendaraan mobil besar (truk) dan kapal laut.

Hasil dari pengamatan yang dilakukan dan wawancara dengan supervisor fenomena yang terjadi di Perusahaan Ekspedisi Al-Zahra Disiplin kerja karyawan yang sering terlambat dan tidak merasa bertanggung jawab untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Hal ini disebabkan karena adanya jarak antara atasan dan bawahan serta kurangnya kemampuan pimpinan dalam memberikan bimbingan dan motivasi kepada karyawan yang ada saat ini. Selain itu, menurut para manajer yang bekerja di Ekspedisi Al-Zahra, produktivitas karyawan akan lebih maksimal jika imbalan yang ditawarkan oleh perusahaan sesuai dengan harapan karyawan. Hal ini juga berpengaruh pada kompetensi karyawan yang masih adanya karyawan yang meminta bantuan kepada karyawan lain dalam hal mengerjakan suatu pekerjaan atau tugas, yang dimana kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi atas keterampilan untuk mengerjakan suatu pekerjaan atau tugas, Artinya, disiplin, kompensasi dan kompetensi memiliki peran penting untuk mempengaruhi kinerja karyawan.

Pada uraian fenomena permasalahan yang terjadi penelitian ini penting untuk dilakukan penulis tertarik untuk mencari tahu penyebab dan memperbaiki permasalahan yang terjadi pada Perusahaan Ekspedisi Al-Zahra terkait Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Ekspedisi Al-Zahra.

1.2 Perumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Ekspedisi Muatan Kapal Laut Al-Zahra?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan perusahaan Ekspedisi Muatan Kapal Laut Al-Zahra?
3. Apakah Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Ekspedisi Muatan Kapal Laut Al-Zahra?
4. Apakah Diplin Kerja, Kompensasi, dan Kompetensi secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Ekspedisi Muatan Kapal Laut Al-Zahra?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka dapat dibuat tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Ekspedisi Muatan Kapal Laut Al-Zahra.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Ekspedisi Muatan Kapal Laut Al-Zahra.

3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Ekspedisi Muatan Kapal Laut Al-Zahra.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Disiplin kerja, Kompensasi, dan Kompetensi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Ekspedisi Muatan Kapal Laut Al-Zahra.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi penulis

Dapat memberikan informasi dan referensi bagi peneliti dalam melakukan penelitian selanjutnya.

2. Bagi Perusahaan

Hasil Penelitian ini semoga dapat memberi manfaat bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM dan beserta seluruh prosedur yang berhubungan langsung dengan aspek SDM secara lebih baik.

3. Bagi Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya.

Diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi untuk UHW Perbanas Surabaya.

4. Bagi Pembaca

Menjadi sumber referensi dan informasi bagi orang yang membaca penelitian ini.

5. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat digunakan untuk menambah pengetahuan, dan wawasan untuk memahami tentang disiplin kerja, kompensasi, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan

1.5 Sistematika Penulisan

Berikut sistematika penulisan dalam metodologi penelitian mulai bab I pendahuluan hingga bab III metode penelitian :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penyusunan proposal.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menjelaskan mengenai penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai rujukan penelitian, landasan teori yang terkait dengan masalah yang diteliti terdiri dari disiplin kerja, kompensasi, kompetensi, dan kerangka pemikiran serta hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan tentang metode penelitian yang menguraikan tentang prosedur yang akan digunakan dalam penelitian ini, meliputi rancangan penelitian; batasan penelitian; identifikasi variabel; definisi operasional, dan pengukuran variabel; populasi, sampel, dan pengambilan sampel; data dan metode pengumpulan data serta teknik analisis data.

BAB IV GAMBARAN SUBYEK PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

Pada bab ini diuraikan mengenai gambaran subyek-subyek yang diteliti beserta analisis data dan pembahasan yang didasarkan pada permasalahan. Hasil dari pengujian data yang telah dilakukan akan digunakan untuk menjawab pemecahan masalah dari subyek penelitian.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini menjelaskan kesimpulan yang didasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap rumusan masalah, keterbatasan penelitian yang ditemukan pada saat penelitian tersebut serta saran dari peneliti.