

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan terpenting dari setiap aktivitas manusia, artinya suatu perusahaan tidak dapat berfungsi dengan baik tanpa sumber daya manusia. Pegawai mempunyai peranan sebagai perencana, pelaksana dan pengawas yang senantiasa berperan aktif dalam terwujudnya tujuan perusahaan. Keberhasilan perusahaan sangat mempengaruhi kinerja karyawannya, karena kinerja karyawan merupakan titik tolak yang sangat penting bagi keberhasilan perusahaan. Karyawan memiliki andil sebagai perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan Perusahaan (Wulandari *at al.*, 2023). Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Karena kinerja seorang karyawan merupakan awal yang sangat penting bagi terciptanya kemajuan perusahaan (Fahmi, 2019).

Sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi organisasi karena keberhasilan organisasi tergantung pada kualitas sumber daya manusianya (Lukito & Alriani, 2018). Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama. Keberhasilan dalam pencapaian tujuan dapat dilihat dari hasil kinerja organisasi tersebut yang tidak terlepas dari hasil kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya (Ainanur & Tirtayasa, 2018). Sumber daya manusia merupakan salah satu aset perusahaan yang penting dan perlu dikelola serta dikembangkan untuk mendukung kelangsungan hidup organisasi dalam mencapai tujuan (Pratama &

Pasaribu, 2020). Tercapainya tujuan perusahaan dipengaruhi oleh para karyawan , karyawan diharapkan memiliki kinerja yang optimal dalam melakukan tugas-tugas (Fazira & Mirani, 2019). Kinerja bukan hanya dinilai atas apa prestasi atau keberhasilan yang telah dicapai, namun kinerja juga dinilai dengan proses ketika pekerjaan itu sedang berlangsung (Ainanur & Tirtayasa, 2018). Salah satu aspek penting dalam sebuah organisasi yaitu kinerja karyawan (Susanto, 2019). Setiap organisasi berharap memiliki kualitas kinerja pegawai yang baik sehingga mampu mendorong suksesnya sebuah perusahaan (Lutfiyah *at al.*, 2020).

Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi, Kesuksesan sebuah perusahaan terdapat banyak faktor yang turut andil di dalamnya, salah satunya adalah disiplin kerja sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok (Santoso & Fitriyanti, 2020). Disiplin juga bermanfaat untuk mendidik karyawan dalam mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik (Pertiwi & Gorda, 2019). Disiplin kerja akan mendorong gairah atau semangat kerja dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi (Susilowati & Hanantijo, 2019). Para pegawai dengan semangat yang tinggi merasa bahwa mereka diikutsertakan tujuan organisasi patut diberi perhatian dan bahwa usaha-usaha mereka dikenal dan dihargai (Hajar & Mulyadin, 2023). Pegawai-pegawai dengan semangat yang tinggi memberikan sikap yang positif,

seperti kesetiaan, kegembiraan, kerjasama, kebanggaan, dan ketaatan kepada kewajiban (Feel *at al.*, 2018).

Kepemimpinan merupakan suatu hal yang seharusnya dimiliki oleh pemimpin perusahaan. Efektivitas seorang pemimpin ditentukan oleh kepiawaiannya memengaruhi dan mengarahkan pegawainya (Fazira & Mirani, 2019). Setiap karyawan memiliki karakter yang berbeda dalam hal perilaku bekerja. Oleh karena itu, pemimpin perlu memahami karakter setiap pegawai sehingga akan tahu apa yang harus dilakukan untuk memengaruhi sikap pegawai (Susilowati & Hanantijo, 2019). Suksesnya pengembangan perusahaan sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinannya dan komitmen pimpinan perusahaan (Lusiana & Puryantoro, 2020).

Motivasi merupakan sebuah tahap stimulus seseorang agar melakukan sebuah kegiatan untuk mencapai tujuan. Ketika tujuan telah tercapai, kebutuhan motivasi telah terpenuhi dengan baik (Puspitasari & Dahlia, 2020). Organisasi perlu menerapkan motivasi sebagai kebutuhan positif untuk pegawai dalam mencapai tujuan organisasi (Ratnasari *at al.*, 2020). Setiap karyawan memiliki kebutuhan yang berbeda-beda sehingga motivasi yang dibutuhkan oleh karyawan pun berbeda satu sama lainnya (Widodo & Yandi, 2022). Tetapi, apabila sudah ada dalam suatu perusahaan tersebut harus mampu memenuhi kebutuhan para karyawan (Hamid & Kurniawaty, 2020). Motivasi karyawan haruslah tetap tinggi untuk mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditentukan sebelumnya (Rosmaini & Tanjung, 2019).

PT.Sarana Bandar Nasional merupakan salah satu anak perusahaan PT. (Persero) Pelayaran Nasional Indonesia salah satu perusahaan pelayaran BUMN terkemuka di Indonesia yang kini telah bermetamorfosa menjadi Pelni Logistics, yaitu branding untuk PT. Sarana Bandar Nasional, anak perusahaan dan groupnya yang memiliki visi menjadi total logistics company. Berdiri sejak 31 Maret 1986, Pelni Logistics saat ini menangani bisnis jasa bongkar muat, *freight forwarding*, transportasi dan distribusi, pengurusan kepabeanan (PPJK), pergudangan, depo container, kapal, serta pengusahaan retail dan trading melalui seluruh lini bisnisnya yang tersebar diseluruh wilayah nusantara, dengan dukungan 56 kantor cabang.

Terkait dengan kinerja perusahaan, untuk melihat kinerja Karyawan, PT. Sarana bandar nasional terhadap kinerja karyawannya dengan cara melakukan evaluasi pekerjaan dengan melihat dari skill (professional teknis), tanggung jawab akan tetapi berdasarkan data kinerja yang didapat terjadi penurunan kinerja yang terdapat pada karyawan PT. Sarana Bandar Nasional. Berikut adalah tabel data kinerja karyawan PT. Sarana Bandar Nasional.

**Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan PT Sarana Bandar Nasional**

Tahun	Sangat baik	Baik	Cukup baik	Kurang Baik	Tidak Baik	Total
2019	25	20	10	5	0	60
2020	22	18	13	12	0	63
2022	22	13	16	15	0	66
2023	15	26	10	17	0	68

Sumber Data: PT Sarana Bandar Nasional 2023

Pada data Tabel 1.1 daftar kategori penilaian kinerja karyawan di PT. Sarana Bandar Nasional mengalami fluktuasi di setiap tahunnya. Pada data Tabel 1.1 terlihat sudah banyak karyawan dalam kategori baik tetapi dari tahun ke tahun

masih mengalami penurunan, dan ada juga karyawan dalam kategori kurang baik maupun cukup baik, Di mana tahun dalam kategori cukup baik dari tahun ketahun mengalami peningkatan. Sedangkan dalam kategori kurang baik terlihat fluktuasi atau naik-turun dari tahun ke tahun. Hal ini tentunya dapat berpengaruh terhadap perusahaan, masih banyak karyawan yang belum sesuai dengan standar perusahaan. Adanya tingkat fluktuatif kinerja karyawan dari tahun ke tahun di PT. Sarana Bandar Nasional ditandai dengan hasil kerja masing-masing pegawai yang tidak sesuai dengan tujuan kerja yang ditetapkan perusahaan, serta pengaruh ketidakhadiran pegawai. Jika kondisi seperti ini terus berlanjut maka sangat merugikan perusahaan karena dapat mengakibatkan menurunnya kinerja. Berdasarkan hasil wawancara, tingkat kinerja masih belum memuaskan, terlihat masih adanya tugas-tugas yang belum dilaksanakan secara maksimal atau tidak sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, hal ini menunjukkan bahwa karyawan tersebut . kinerjanya tidak optimal.

Disiplin kerja merupakan upaya seorang pegawai untuk melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa ketepatan waktu, seperti datang ke tempat kerja tepat waktu. Kemudian disiplinlah dalam melakukan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai perintah yang harus dikerjakan. Kedisiplinan pegawai berpengaruh terhadap kinerja (Syaputri, 2022). Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa kehadiran. Hal ini dapat terlihat tabel tingkat absensi karyawan pada PT. Sarana Bandar Nasional sebagai berikut:

**Tabel 1.2 Absensi Pekerja Pada PT Sarana Bandar Nasional**

BULAN	JUMLAH KARYAWAN	JUMLAH HARI KERJA	ABSENSI		
			ALPA	IJIN/SAKIT	TERLAMBAT
JANUARI	68	26	20	10	15
FEBRUARI	68	22	19	9	18
MARET	68	24	9	6	9
APRIL	68	26	8	7	9
MEI	68	26	7	4	8
JUNI	68	24	9	6	5
JULI	68	27	4	8	9
AGUSTUS	68	26	8	10	8
SEPTEMBER	68	24	6	4	10
OKTOBER	68	28	3	5	8
NOVEMBER	68	29	8	8	7
DESEMBER	68	24	25	7	13
TOTAL		306	126	84	119

Sumber Data: PT Sarana Bandar Nasional 2023

Berdasarkan pada tabel 1.2. bahwa diketahui tingkat kedisiplinan karyawan nampaknya tidak stabil dan relatif rendah. Hal ini disebabkan karena kurangnya kesadaran dalam kedisiplinan, sehingga menghambat tugas dan tanggung jawabnya dalam pekerjaan dan mengakibatkan kinerja karyawan menurun. Oleh karena itu peran pemimpin untuk bisa menumbuhkan kesadaran terhadap sikap kedisiplinan dalam melakukan pekerjaan, maka diperlakukan perhatian terhadap tugas dalam melakukan pekerjaan, maka diperlakukan lebih serius terhadap tugas dan tanggung jawab yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tersebut.

Temuan dari pengamatan dan wawancara yang dilakukan kepada beberapa karyawan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang ditemukan yaitu, terdapat karyawan datang kerja terlambat dan mangkir (*alfa*) dalam bekerja, dan terlambat masuk bekerja, istirahat lebih awal, pulang kerja lebih awal sehingga penggunaan waktu kerja yang tidak optimal, kurangnya saran dan prasana. Kemudian kebiasaan

yang sudah membudaya dikalangan karyawan yang mana sering menambah waktu liburan misalnya disaat lebaran dengan berbagai macam alasan dan komunikasi yang kurang baik, selain itu masih terdapat karyawan yang melaksanakan tugasnya dengan tidak bersungguh-sungguh, dan kurang teliti dalam bekerja adanya beberapa karyawan yang saat bekerja masih menunda-menunda pekerjaan dan bercerita dengan rekan kerja lainnya. Hal ini berdampak negatif terhadap penurunan kinerja karyawan, seperti menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, bahkan teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu menunjukkan bahwa karyawan tidak sepenuhnya memiliki motivasi tinggi dan kedisiplinan dalam bertugas.

Selain disiplin kerja faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan, berdasarkan hasil wawancara PT. Sarana Bandar Nasional, masih kurangnya komunikasi kemampuan mencari dan dalam pemberian informasi masih belum terkomunikasikan dengan baik sehingga sering terjadi keterlambatan pekerjaan atau mungkin saja pegawai kurang memahami pekerjaan yang diberikan. Selain itu, terdapat kebijakan manajemen yang mengedepankan profesionalisme pegawai dalam pekerjaannya serta komitmen dan tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya. Pengaruh dari bawahan adalah mereka memandang perubahan ini sebagai keinginan pimpinan untuk memaksa bawahannya bekerja lebih keras lagi, sedangkan pertimbangan terhadap karyawan masih sangat kurang terutama dalam hal kesejahteraan karyawan.

Selain kepemimpinan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi, berdasarkan hasil wawancara dari beberapa karyawan PT. Sarana Bandar Nasional tingkat motivasi karyawan di PT Sarana Bandar Nasional masih rendah dan masih kurang dikarenakan dari pihak manajerialnya tidak ada apresiasi terhadap prestasi karyawan, tidak ada bonus, insentif, Kemudian masalah lainnya yakni adanya karyawan-karyawan yang tidak ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan, sehingga mereka tidak dapat mengaktualisasikan kemampuan sesuai bidangnya, Kondisi seperti ini dapat menyebabkan terciptanya iklim yang buruk di perusahaan dan mengurangi kualitas pegawai dalam bekerja.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh *research gap* Penelitian sebelumnya tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang tidak seragam. Ada yang menemukan hasil berpengaruh positif signifikan pada penelitian Juliyanti & Onsardi (2021), Apsari & Syarif (2022), Siregar *at al.* (2022), Zainullah (2022). Tapi sisi lain ada yang menemukan hasil tidak berpengaruh positif dan signifikan pada penelitian Muna & Isnowati (2022)

Penelitian sebelumnya tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang tidak seragam. Ada yang menemukan hasil berpengaruh positif signifikan pada penelitian Sinambela & Lestari (2022), Effendi (2022), Isvandiari & Idris (2018), Haq (2022). Tapi sisi lain ada yang menemukan hasil tidak berpengaruh positif dan signifikan pada penelitian Juanti & Wajdi (2017).



Penelitian sebelumnya tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang tidak seragam. Ada yang menemukan hasil berpengaruh positif signifikan pada penelitian Andico & Mahargiono (2022), Fauzi *at al.* (2022), Febriansyah & Rizqi (2022), Singon *at al.* (2022). Tapi sisi lain ada yang menemukan hasil tidak berpengaruh positif dan signifikan pada penelitian Hidayat (2021).

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka ada beberapa fenomena yang dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, kepemimpinan dan motivasi kerja yang diduga bahwa disiplin kinerja karyawan, dimana kinerja karyawan akan menentukan ketercapaiannya tujuan perusahaan. Oleh karena itu penulis tertarik penelitian mengenai **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan motivasi Sebagai Variabel Intervening PT Sarana Bandar Nasional Tanjung Priok”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas. Penulis menyusun rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pada PT Sarana Bandar Nasional Tanjung Priok ?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pada PT Sarana Bandar Nasional Tanjung Priok?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi pada PT Sarana Bandar Nasional Tanjung Priok?
4. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi pada PT Sarana Bandar Nasional Tanjung Priok?
5. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pada PT Sarana Bandar Nasional Tanjung Priok?
6. Apakah disiplin kerja berpengaruh melalui motivasi sebagai intervening pada PT Sarana Bandar Nasional?
7. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi sebagai intervening pada PT Sarana Bandar Nasional?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini ialah sebagai berikut :

1. Untuk Mengetahui disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pada PT Sarana Bandar Nasional Tanjung Priok.
2. Untuk Mengetahui kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pada PT Sarana Bandar Nasional Tanjung Priok.
3. Untuk Mengetahui disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi pada PT Sarana Bandar Nasional Tanjung Priok.
4. Untuk Mengetahui kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap motivasi pada PT Sarana Bandar Nasional Tanjung Priok.
5. Untuk Mengetahui motivasi berpengaruh terhadap kinerja pada PT Sarana Bandar Nasional Tanjung Priok.
6. Untuk Mengetahui disiplin kerja berpengaruh melalui motivasi sebagai intervening pada PT Sarana Bandar Nasional Tanjung Priok.
7. Untuk Mengetahui kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi sebagai intervening pada PT Sarana Bandar Nasional.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diberikan oleh penulis dalam penelitian ini, sebagai berikut :

##### 1. Secara Teoritis

Manfaat penelitian ini dapat membantu memberikan masukan bagi pengelola, yaitu tentang disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai *variable intervening*, sehingga diharapkan manajemen perusahaan senantiasa menimbangkan aspek disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai *variable intervening*.

##### 2. Secara Praktis

###### a. Bagi Akademis

Hal ini dimaksudkan agar dapat dimanfaatkan sebagai sumber kajian di masa mendatang mengenai pengaruh disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai *variabel intervening*.

###### b. Bagi Peneliti

Tujuan untuk meningkatkan pemahaman peneliti tentang pengaruh pengaruh disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai *variable intervening*.

## **1.5 Sistematika Tugas Akhir**

Materi yang pada laporan skripsi ini terdiri dari beberapa sub bab, berikut sistematika penelitian sebagai berikut:

### **BAB I: PENDAHULUAN**

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II: TELAAH PUSTAKA**

Bab ini terdiri ladasan teori yang menguraikan teori-teori yang digunakan sebagai tinjauan atau landasan dalam menganalisis Batasan masalah yang telah dikemukakan kemudian kerangka berpikir dalam disiplin, kepemimpinan, terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variable intervening, serta konseptual pada umumnya.

### **BAB III: METODE PENELITIAN**

Bab ini berisikan desain tahapan penelitian, waktu dan tempat penelitian model konseptual penelitian, operasional variabel, populasi, sampel, metode penelitian pengumpulan data, dan metode analisis data.

### **BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini membahas tentang Sejarah Sekolah, hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian

### **BAB V: PENUTUP**

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran dari penelitian yang telah dilakukan.