

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga bagi keberlangsungan perusahaan. Seperti yang diungkapkan Hariandja (2007) sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal. Oleh karena itu SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawannya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik.

Kinerja merupakan kunci perusahaan dalam mencapai tujuan. Seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2006) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. kinerja adalah hasil akhir dari sebuah pekerjaan, baik sebelum atau sesudah melaksanakan kewajiban kerja se-efisien dan se-efektif mungkin.

Pencapaian yang diraih perusahaan menunjukkan kredibilitas yang dimiliki karyawan. Menurut Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotannya dalam organisasi. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Kreitner & Kinicki (2005) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai pekerjaan. Sedangkan menurut Hasibuan (2010) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Seorang karyawan akan merasa puas dengan bekerja apabila pekerjaan yang

mereka lakukan sesuai dengan kemampuan dan keahliannya, memperoleh gaji sesuai kontribusi diperusahaan dan lain sebagainya.

Selain kepuasan kerja yang menjadi sorotan dalam kinerja yaitu disiplin kerja. Seperti yang diungkapkan Siagian (2007) disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Hal tersebut dikarenakan apabila mempunyai kedisiplinan kerja dapat berdampak pada kehidupan pribadi karyawan yang berpengaruh terhadap perusahaan. Disiplin kerja dibutuhkan agar pelaksana kinerja berjalan dengan baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dan perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain yang bergerak di bidang yang sama dan mendapatkan keuntungan untuk meningkatkan nilai perusahaan menjadi lebih baik.

Tidak hanya perusahaan swasta, perusahaan pemerintah juga meningkatkan nilainya menjadi lebih baik seperti yang dikutip dari (Wikipedia, 2015) BUMN adalah Perusahaan yang berbentuk perseroan terbatas (PT) yang modal/sahamnya paling sedikit 51 persen dimiliki oleh pemerintah, yang tujuannya mengejar keuntungan untuk meningkatkan nilai perusahaan. Salah satu perusahaan BUMN adalah PT Sarana Bandar Nasional (SBN) yang merupakan anak dari perusahaan PT. PELNI (Persero) sebuah perusahaan pelayaran nasional. PT.Sarana Bandar Nasional kini bermertafosa branding menjadi Sarana Bandar Nasional. Berdiri sejak 31 Maret 1986 Sarana Bandar Nasional menangani bisnis jasa bongkar muat barang dari kapal induk perusahaan maupun kapal-kapal lainnya. *Freight Forwarding*, pergudangan, transportasi dan penimbunan sementara.

Penetapan Kinerja pada PT. Sarana Bandar Nasional cabang Banyuwangi birisikan target kinerja tahunan dalam implementasi sistem Akuntabilitas Kinerja PT. Sarana Bandar Nasional cabang Banyuwangi, perusahaan tersebut berkomitmen untuk memberikan pernyataan keberhasilan pernyataan atas komitmen kinerja yang ingin diwujudkan pada tahun yang bersangkutan. Pernyataan keberhasilan kinerja diberikan dengan memberikan atribut masing-masing indikator kinerja. Untuk mengetahui keberhasilan kinerja tersebut maka

dilakukan penilaian pencapaian kinerja dengan menggunakan beberapa atribut penilaian. Apabila capaian kinerja yang dihasilkan oleh karyawan mencapai 55% - 100% maka dapat dikatakan sangat berhasil sehingga target yang telah ditentukan dapat terealisasi sedangkan apabila capaian kinerja tersebut dibawah 55% maka dapat dikatakan bahwa tidak berhasil sehingga target yang telah ditentukan tidak dapat terealisasi sesuai dengan yang di inginkan oleh PT. Sarana Bandar Nasional cabang Banyuwangi.

Penilaian kinerja pada PT. Sarana Bandar Nasional cabang Banyuwangi yaitu menggunakan kuesioner dimana penilaian dilakukan oleh manajer kepada seluruh staf PT. Sarana Bandar Nasional cabang Banyuwangi. Kemudian kuesioner yang telah diisi dikirim kembali ke perusahaan pusat. Berikut adalah tabel hasil penilaian kinerja PT. Sarana Bandar Nasional Banyuwangi tahun 2014 dan 2015:

**Tabel 1.1 : Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT. Sarana Bandar Nasional Cabang Banyuwangi Tahun 2014**

Aspek Penilaian	Manajer	Asman Admin dan keuangan	Asman Operasional	Staf Admin dan Keuangan	Staf Oprasional	Staf Pembantu Admin dan Keuangan	Staf Pembantu Oprasional
Keterampilan	83%	80%	85%	83%	90%	80%	83%
Kerjasama	90%	87%	78%	90%	87%	83%	80%
Kedisiplinan	78%	85%	78%	85%	83%	75%	78%
Prakarsa/ inisiatif	80%	78%	83%	80%	75%	80%	78%
Tanggung jawab	80%	85%	85%	87%	80%	78%	85%
<b>Rata - Rata</b>	<b>82%</b>	<b>83%</b>	<b>82%</b>	<b>85%</b>	<b>83%</b>	<b>79%</b>	<b>81%</b>

Sumber: PT. SBN Banyuwangi

**Tabel 1.2 : Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT. Sarana Bandar Nasional  
Cabang Banyuwangi Tahun 2015**

Aspek Penilaian	Manajer	Asman Admin dan keuangan	Asman Operasional	Staf Admin dan Keuangan	Staf Oprasional	Staf Pembantu Admin dan Keuangan	Staf Pembantu Oprasional
Keterampilan	85%	80%	87%	83%	78%	75%	80%
Kerjasama	78%	83%	75%	80%	95%	80%	90%
Kedisiplinan	80%	75%	90%	78%	83%	87%	75%
Prakarsa/ inisiatif	95%	78%	85%	78%	80%	78%	78%
Tanggung jawab	90%	87%	78%	80%	85%	87%	80%
<b>Rata - Rata</b>	<b>86%</b>	<b>81%</b>	<b>83%</b>	<b>80%</b>	<b>84%</b>	<b>81%</b>	<b>81%</b>

Sumber: PT. SBN Banyuwangi

Dapat diketahui dari tabel 1.1 dan 1.2 diatas jika dibandingkan pada tahun 2014 dan 2015 kinerja karyawn PT. Sarana Bandar Nasional cabang Banyuwangi terjadi penurunan kinerja pada asisten manajer administrasi dan keuangan sebesar 2%, dan staf administrasi dan keuangan sebesar 5%. Untuk staf pembantu oprasional memiliki rata- rata penilaian yang sama seperti tahun sebelumnya. Peningkatan kinerja terjadi pada manajer sebesar 4%. Asisten manajer oprasional sebesar 1% , staf oprasioanal sebesar 1% dan staf pembantu administrasi keuangan sebesar 2%.

Dapat diketahui pula pada PT. Sarana Bandar Nasional cabang Banyuwangi kinerja karyawan paling baik pada tahun 2014 dimiliki oleh staf administrasi dan keuangan dengan nilai capaian 85% dengan atribut sangat baik. Dan pada tahun 2015 dimiliki oleh manajer dengan nilai capaian 86% dengan atribut sangat baik.

PT. Sarana Bandar Nasional melakukan pemeliharaan yang optimal untuk memberikan pelayanan yang maksimal kepada pengguna sarana transportasi berupa jasa angkutan yang dapat dimanfaatkan semaksimal mungkin keberadaannya. Dalam kondisi persaingan ketat saat ini, pelayanan yang diberikan

harus berkualitas dan bermutu serta memberikan kenyamanan, kemandirian dan ketepatan waktu, karena transportasi merupakan fungsi perpindahan khususnya barang dan jasa. Selain itu kepuasan pelanggan menjadi fokus utama dalam pelayanan Sarana Bandar Nasional disertai dengan peningkatan alat produksi untuk memenuhi tuntutan kecepatan pelayanan dan kerapian pekerjaan dan nilai dasar yang dianut Sarana Bandar Nasional menjadi komitmen dalam setiap derap langkah manajemen dan seluruh pekerja. (PTSBN, 2015). Dalam komitmen tersebut tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Dimana ketiganya terkait dengan kinerja karyawan maupun organisasi. Berdasarkan presensi karyawan PT. Sarana Bandar Nasional cabang Banyuwangi pada bulan Januari sampai bulan Maret 2015 dapat diketahui dari tabel 1.3 berikut:

**Tabel 1.3 : Rekapitulasi Presensi Karyawan Sarana Bandar Nasional Cabang Banyuwangi Bulan Januari S/D Maret 2015**

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Rata-rata hari kerja	Keterangan				Jumlah	Prosentase (%)
				S	I	C	TK		
1	Januari	31	21	10	7	1	0	18	2.76%
2	Februari	31	19	9	6	0	2	17	2.89%
3	Maret	31	22	9	10	1	1	21	3.08%
<b>Total</b>		93	62	37	28	2	4	56	8.73%

Sumber: PT. SBN Banyuwangi

Keterangan : S = Sakit      I = Izin

C = Cuti /Cuti Alasan Penting

TK = Tanpa Keterangan

Ditinjau dari tabel 1.10 diatas jumlah absensi karyawan pada bulan januari sebesar 18 kali atau 2,76%, pada bulan februari jumlah absensi karyawan sebesar 17 kali atau 2,89% dan pada bulan maret jumlah absensi karyawan sebesar 21 kali

atau 3,08%, dari ketiga bulan awal tersebut tingkat absensi karyawan PT Sarana Bandar Nasional cabang Banyuwangi mengalami peningkatan.

Hasil wawancara kepada Bagian Operasional di PT. Sarana Bandar Nasional cabang Banyuwangi, 1). Didapat komitmen karyawan terhadap perusahaan dirasa cukup baik namun beberapa diantara karyawan kurang memiliki komitmen terhadap perusahaan. Di mana setiap karyawan memiliki tingkat komitmen yang berbeda - beda. 2). Tingkat kepuasan kerja masing-masing karyawan yang berbeda-beda dan situasi kerja yang monoton dan beban kerja pada masing-masing karyawan yang berbeda-beda menghasilkan tingkat kinerja masing-masing karyawan berbeda-beda pula, 3). Didapat bahwa masih ada beberapa karyawan yang kurang disiplin. Yang mana tidak semua karyawan mematuhi peraturan atau norma-norma yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sehingga perlu adanya tindakan dan ketegasan dengan memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak disiplin.

(Narasumber: Candra. SE, 2015)

Upaya peningkatan kinerja karyawan tidak lepas dari kenyataan bahwa komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan disiplin karyawan yang mempengaruhi baik yang menghasilkan pengaruh positif atau pun negatif bagi organisasi atau instansi selayaknya mampu membuat formula atau strategi untuk memaksimalkan pengaruh menjadi sesuatu hal yang dapat mendorong terciptanya tujuan organisasi melalui kinerja pegawai yang tinggi.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan”**.

## **1.2. Perumusan Masalah**

- a. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Bandar Nasional cabang Banyuwangi?
- b. Apakah kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pelni Logisik cabang Banyuwangi?
- c. Apakah disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Bandar Nasional cabang Banyuwangi?
- d. Adakah pengaruh secara simultan dari komitmen organisasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Bandar Nasional cabang Banyuwangi?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Secara umum tujuan penelitian adalah untuk memperoleh data dan informasi tentang komitmen organisasi, kepuasan kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Bandar Nasional cabang Banyuwangi. Adapun tujuan khusus penelitian ini adalah mengetahui :

1. Untuk menganalisis komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Bandar Nasional cabang Banyuwangi.
2. Untuk menganalisis kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Bandar Nasional cabang Banyuwangi
3. Untuk menganalisis disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Bandar Nasional cabang Banyuwangi
4. Untuk menganalisis adanya pengaruh secara simultan dari komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

- a. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan atau sumber informasi yang berhubungan dengan komitmen organisasi, kepuasan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan

b. Bagi Universitas Muhammadiyah Jember

Sebagai tolak ukur, kemampuan mahasiswa dalam memecahkan persoalan yang sama dalam dunia praktisi dan tambahan koleksi wacana ilmiah bagi akademis, sehingga nantinya dapat dijadikan bahan rujukan bagi rekanrekan mahasiswa Universitas Muhammadiyah Jember.

c. Bagi Penulis

Diharapkan dapat mengembangkan dan menambah wawasan bagi penulis serta masukan informasi mengenai komitmen organisasi, kepuasan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.