

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada masa sekarang ini teknologi dan ilmu pengetahuan berkembang dengan pesat, terutama teknologi yang semakin maju dan banyak digunakan manfaatnya. Dimana telah mendorong fungsi tenaga manusia berperan dalam usaha mencapai hasil maksimal dan efisien. Dan jika dihubungkan dengan tujuan setiap perusahaan selain untuk mencapai keuntungan yang diharapkan perusahaan juga melaksanakan dan mengusahakan kelangsungan hidup perusahaan, berarti juga memperhatikan dan berusaha untuk menjamin serta mempertahankan karyawan yang bekerja di dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan.

Perusahaan merupakan salah satu bentuk organisasi yang bertujuan untuk memperoleh suatu profit, dimana setiap perkembangannya cukup mempengaruhi bagi perekonomian nasional. Namun kemajuan ataupun kemunduran suatu perusahaan sangat ditentukan oleh komponen-komponen yang ada di dalamnya. Salah satu komponen yang harus terpenuhi adalah mengenai pengaturan sumber daya manusia yang baik, sehingga diharapkan dengan perkembangan tersebut perusahaan mampu bersaing dengan mengikuti kemajuan zaman. Karena itu, tujuanyang diharapkan oleh perusahaan dapat tercapai dengan baik (Veithzai Rivai, 2006, hal: 307).

Manajemen sumber daya manusia adalah pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat (Priyono, 2010, hal: 4)

Sumber daya manusia merupakan suatu faktor pendukung yang sangat mempengaruhi sebuah organisasi maupun lembaga. Melalui pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektif maka suatu perusahaan akan berjalan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan. Seorang pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Rivai dan Sagala (2009), menyatakan bahwa “kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi”. (hlm. 269)

Untuk menghindari berbagai permasalahan pada kinerja pegawai, maka dibutuhkan pegawai yang memiliki spesifikasi disiplin kerja dan juga keterampilan kerja yang baik, karena manajemen kepegawaian dan sumber daya manusia sangat penting bagi suatu organisasi, terutama dalam mengelola,

mengatur dan memanfaatkan pegawai, sehingga dapat berfungsi secara produktif demi tercapainya tujuan yang diharapkan.

Menurut Singodimedjo (2002), menyatakan bahwa “disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang melorot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan”. (hlm. 86)

Oleh karena itu, disiplin sangat ditekankan dalam urusan dunia dan terutama urusan akhirat. Tidak heran jika Allah memerintahkan kaum beriman untuk membiasakan disiplin. Perintah itu tersirat dalam Q.S Al-Jumuah ayat 9-10:

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا نُودِيَ لِلصَّلَاةِ مِنْ يَوْمِ الْجُمُعَةِ فَاسْعَوْا إِلَىٰ ذِكْرِ اللَّهِ وَذَرُوا الْبَيْعَ
ذَلِكُمْ خَيْرٌ لَكُمْ إِنْ كُنْتُمْ تَعْلَمُونَ ﴿٩﴾ فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ
فَضْلِ اللَّهِ وَادْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya: “Hai orang-orang beriman, apabila diseru untuk menunaikan shalat Jum'at, Maka bersegeralah kamu kepada mengingat Allah dan tinggalkanlah jual beli. apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung”. (QS Al-Jumuah: 9-10).

Ayat diatas dijelaskan bahwa shalat jumat hukumnya wajib atau fardu'ain, sehingga apabila waktu shalat telah tiba maka segeralah mengerjakan shalat jumat dan segala kegiatan harus ditinggalkan; senantiasa berusaha setelah melaksanakan ibadah dan berzikir. Dari penjelasan tersebut telah kita tau kita harus

mendisiplinkan waktu, jika telah waktunya shalat maka kerjakanlah terlebih dahulu shalat atau kewajibannya. Dan jika kewajibannya telah selesai segeralah berusaha bekerja kembali dan ingatlah Allah supaya selalu beruntung.

Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Apabila diantara pegawai sudah tidak menghiraukan kedisiplinan kerja, maka dapat dipastikan produktivitas kerja akan menurun.

Menurut Reber (2013) “Keterampilan adalah kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu”. Sebagian orang menyadari akan keterampilan yang dimilikinya, akan tetapi sebagian lagi belum atau tidak menyadari keterampilan bisa saja dengan pikiran, akal dan kreatifitas. Jika keterampilan itu diasah, tidak menutup kemungkinan bila akan menghasilkan suatu yang menguntungkan.

Pelabuhan PT. Borneo Inter Nusa adalah pelabuhan khusus yang menangani operasional pengangkutan batu bara. Kegiatan operasionalnya meliputi jasa pemakaian pelabuhan, jasa stockpile dan jasa crusher. Lokasi pelabuhan terletak di Sungai Serongga, Desa Serongga Kecamatan Kelumpang Hilir Kabupaten Kotabaru Kalimantan Selatan. Pelabuhan khusus PT Borneo Inter Nusa memiliki 3 (tiga) buah Dermaga Sandar (Jetty), serta dilengkapi

dengan peralatan dan fasilitas pelabuhan khusus yang terawat dengan baik, sehingga proses pengangkutan batu bara dapat berjalan dengan lancar. Sebagaimana bidang usaha sebuah jasa maka lokasi tempat usaha merupakan salah satu penentu keberhasilan usaha yang dikelolanya, tidak terkecuali untuk usaha pengelolaan pelabuhan khusus batu bara. Lokasi pelabuhan harus terbuka mempunyai aksesibilitas yang tinggi atau mudah dijangkau dari segala pusat kegiatan, terutama yang berkaitan dengan kegiatan transaksi batu bara. Berdasarkan hasil survei dan rekomendasi yang berwenang, maka PT. Borneo Inter Nusa memilih dan menetapkan lokasi pelabuhan di sungai Serongga, Desa Serongga Kecamatan Kelumpang Hilir, Kotabaru.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada PT. Borneo Inter Nusa untuk kedisiplinan kerja masih terdapat beberapa permasalahan yaitu beberapa karyawan masih kurang tepat waktu dalam masuk bekerja, ketidakhadiran kerja tanpa izin (tidak ada kabar) dan tidak berada ditempat kerja. Sedangkan keterampilan kerja pun masih terdapat beberapa permasalahan yaitu kurangnya mengatur emosi terhadap karyawan lainnya dan kurangnya berkomunikasi dengan tata bahasa yang baik.

Karyawan merupakan aset perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka aktifitas perusahaan tidak akan terlaksana. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai.

Keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh setiap kinerja karyawannya, jika kinerja karyawan dalam disiplin dan keterampilan kerjanya baik maka suatu perusahaan itu pun akan mencapai target yang diinginkan. Keberhasilan ini merupakan kerja keras segenap karyawan perusahaan, secara terus menerus menambah kompetensi, inovasi, dan mengembangkan produk dan jasa. Dari sini kinerja karyawan dituntut profesional bagi karyawan-karyawan dalam perusahaan.

Pada intinya setiap perusahaan pasti mempunyai tujuan, dan untuk mencapai tujuan itu perusahaan harus berusaha semaksimal mungkin. Adapun pengaruh untuk pencapaian tujuan perusahaan yaitu salah satunya kinerja karyawan. Untuk menunjang hal tersebut, karyawan juga perlu adanya disiplin kerja dan keterampilan kerja untuk meningkatkan kinerja mereka. Ketika para karyawan yang baik dengan adanya disiplin kerja dan keterampilan kerja maka mereka akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan. Sebaliknya ketika para karyawan tidak baik, maka kinerja mereka akan menurun atau merosot menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai: **“Pengaruh Kedisiplinan Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pelabuhan Batu Bara Pada PT. Borneo Inter Nusa (Serongga-Kotabaru)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah kedisiplinan kerja dan keterampilan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pelabuhan batu bara pada PT. Borneo Inter Nusa (Serongga-Kotabaru)?
2. Apakah kedisiplinan kerja dan keterampilan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pelabuhan batu bara pada PT. Borneo Inter Nusa (Serongga-Kotabaru)?

C. Tujuan Penelitian

Dengan rumusan masalah sebagaimana di atas, tujuan diadakan penelitian ini adalah:

1. Untuk menjelaskan pengaruh kedisiplinan kerja dan keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan pelabuhan batu bara pada PT. Borneo Inter Nusa (Serongga-Kotabaru).
2. Untuk mengetahui apakah kedisiplinan kerja dan keterampilan kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pelabuhan batu bara pada PT. Borneo Inter Nusa (Serongga-Kotabaru).

D. Kegunaan Penelitian

Dari penelitian yang dilakukan, diharapkan dapat berguna baik secara teoritis maupun praktis:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk dijadikan sebagai sumber informasi dalam menjawab permasalahan-permasalahanyang terjadi dalam masyarakat, khususnya dalam masalah disiplin dan keterampilan kerja sebagai kinerja karyawan yang baik. Selain itu penelitian ini dapat berguna sebagai referensi bagi semua orang yang khususnya mempunyai perusahaan baik kecil maupun besar sebagai acuan atau pedoman untuk bagaimana cara mendisiplinkan kerja dan keterampilan kerja yang baik dan tentunya juga agar bagaimana karyawan bisa terus meningkatkan kinerjanya.

2. Secara Praktis

- a. Bagi penulis: untuk menerapkan teori dan sebagai bentuk aplikasi keilmuan yang telah diperoleh peneliti selama masa perkuliahan dan memperluas wawasan, pengetahuan, dan pengalaman bagi penulis.
- b. Bagi Mahasiswa: sebagai bahan tambahan untuk kajian selanjutnya yang tertarik untuk mengembangkan masalah yang mirip dengan peneliti angkat.
- c. Bagi Kampus: dapat menambah koleksi pustaka yang bermanfaat bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Antasari Banjarmasin.

E. Definisi Operasional

Untuk menghindari kesalahan dalam memahami maksud dalam penelitian ini, maka diberi penjelasan sebagai berikut:

1. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia edisi ketiga (2005), kata pengaruh yakni “daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak kepercayaan dan perbuatan seseorang”. (hlm.865) pengaruh yang dimaksud adalah sebagai suatu daya yang ada atau timbul dari suatu hal yang memiliki akibat atau hasil dan dampak yang ada.
2. Menurut Poltak (2012), Disiplin kerja adalah kepatuhan pada aturan atau perintah yang berlaku dengan tidak melanggarnya yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Disiplin yang dimaksud di sini adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan (hlm. 238-239).
3. Keterampilan kerja adalah kemampuan melakukan pengoperasian pekerjaan secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu (Aula, Musriha, & Noviandari, 2017, hlm: 522). Keterampilan di sini mencakup kecakapan untuk memanfaatkan kesempatan, kecermatan, menggunakan peralatan yang dimiliki perusahaan dalam mencapai tujuan.
4. Kinerja adalah kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja di sini adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan kerjanya sesuai

dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Bintoro & Daryanto, 2017, hlm: 106).

F. Penelitian Terdahulu

Agar menghindari kesalahpahaman dan memperjelas permasalahan yang penulis teliti, maka diperlukan penelitian terdahulu untuk membedakan penelitian yang telah ada.

Penelitian yang dilakukan oleh Adi Kusuma pada tahun 2013, Universitas Negeri Semarang, Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang”. Jenis penelitian ini menggunakan jenis kuantitatif dengan menggunakan variabel penelitiannya motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskripsi persentase dan regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linier berganda $Y = 23,857 + 0,180 X_1 + 0,94 X_2$. Hasil hipotesis uji F menunjukkan F hitung = 16.646 dengan nilai signifikansi = 0,000 < 0,05 yang berarti H3 diterima. Sedangkan dari uji hipotesis secara parsial (uji t) diperoleh t hitung dari variabel motivasi sebesar 2.619, t hitung variabel lingkungan kerja sebanyak 2.207 dimana probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima. Koefisien determinasi (Adjusted R²) sebesar 0,376, hal ini berarti 37,6% kinerja karyawan Hotel Muria Semarang dipengaruhi

oleh motivasi dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang berada di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian yang dilakukan oleh Frans Farlen pada tahun 2011, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, jurusan Administrasi Bisnis dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. United Tractors, Tbk Samarinda”. Jenis penelitian termasuk penelitian deskriptif dengan kuesioner sebagai sumber data dengan menggunakan variabel penelitiannya motivasi kerja, kemampuan kerja, dan kinerja karyawan. Metode teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 19,104 lebih besar dari nilai F tabel (3,252) sehingga keputusannya menolak H_0 dan menerima H_a . Hal ini berarti secara serempak variabel independen (motivasi kerja dan kemampuan kerja) mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil uji secara parsial (uji t) hitung variabel motivasi kerja sebesar 3,735. Dengan melihat posisi t hitung (3,735) lebih besar dari t tabel (2,026) maka t hitung berada didaerah penolakan H_0 dan penerimaan H_a sehingga keputusannya menolak H_0 dan menerima H_a . Artinya secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai t hitung variabel kemampuan kerja sebesar 3,328. Dengan melihat posisi t hitung (3,328) lebih besar dari t tabel (2,026) maka t hitung berada di daerah penolakan H_0 dan penerimaan H_a sehingga keputusannya menolak H_0 dan

menerima H_a . Artinya secara parsial variabel kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berkaitan dengan hasil pengujian hipotesis, maka hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh dari motivasi kerja dan kemampuan kerja baik secara serempak maupun secara parsial. Pengaruh yang ditimbulkan dari hasil penelitian menunjukkan arah yang positif, yang berarti bahwa motivasi kerja yang lebih baik dan adanya kemampuan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Natalia Nurhastuti pada tahun 2011, Universitas Sanata Dharma Yogyakarta, Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Bakpia Japon, Lopati, Trimurti, Srandakan, Bantul, Yogyakarta”. Jenis penelitian ini adalah studi kasus dengan variabel yang digunakan yaitu lingkungan kerja, karakteristik individu, dan kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, dan uji F. Berdasarkan analisis data yang dilakukan, penelitian ini mendapatkan hasil bahwa secara parsial masing-masing variabel tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga secara simultan lingkungan kerja dan karakteristik individu tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji regresi linier berganda (R^2) mendapatkan nilai $R^2 = 0,093$. Nilai ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja dan karakteristik individu secara simultan dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap variasi pada variabel kinerja karyawan

sebesar 9,3%. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 90,7% dijelaskan oleh variabel-variabel selain lingkungan kerja dan karakteristik individu.

G. Sistematika Pembahasan

Berdasarkan pedoman penulisan skripsi, maka penulis membagi menjadi lima bab dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN, terdiri dari latar belakang masalah yang menguraikan alasan memilih judul dan gambaran dari permasalahan yang diteliti. Permasalahan yang tergambar dirumuskan dalam rumusan masalah, kemudian disusun tujuan penelitian yang merupakan substansi dari hasil yang diinginkan. Kegunaan penelitian merupakan manfaat dari hasil penelitian yang dilakukan. Definisi operasional merupakan bentuk dari batasan-batasan istilah dalam penelitian yang bermakna umum dan luas. Kemudian sebagai rujukan dalam penelitian maka diambil penelitian terdahulu dari skripsi-skripsi terdahulu agar memudahkan penelitian dan menjaga kebenaran originalitas penulisan. Sistematika pembahasan merupakan tata cara pembahasan skripsi yang bersifat sistematis serta terstruktur secara keseluruhan.

BAB II LANDASAN TEORI, pada bab ini dijabarkan masalah-masalah yang berhubungan dengan obyek penelitian melalui teori-teori yang mendukung serta relevan dari buku atau literatur yang berkaitan dengan masalah yang diteliti dan juga sumber informasi dari referensi media ini.

BAB III METODE PENELITIAN, bab ini menghubungkan antara teoritis dengan penelitian lapangan, maka dibuatlah metode penelitian yang berisi jenis, sifat dan lokasi penelitian yang digunakan untuk penulisan skripsi, populasi dan sampel penelitian yang merupakan sasaran utama penelitian, data dan sumber data, desain pengukuran sebagai acuan dalam menyusun kuesioner, kemudian setelah data dikumpulkan maka akan dianalisis dengan teknik pengolahan data dan analisis data tertentu untuk kemudian mengetahui alur penelitian dari awal sampai akhir maka dibuat tahapan penelitian yang sistematis.

BAB IV LAPORAN HASIL PENELITIAN, berisi tentang penyajian data dan analisis data dari permasalahan yang diangkat oleh peneliti.

BAB V PENUTUP, dalam bab ini penulis memberikan kesimpulan terhadap permasalahan yang telah dibahas dalam uraian sebelumnya, dan akan dikemukakan saran-saran yang dianggap perlu.