

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pelabuhan merupakan pintu gerbang vital pada sebuah rantai pasokan global yang memungkinkan perdagangan antarnegara dan distribusi barang-barang ke seluruh dunia. Di balik aktivitas yang ramai dan dinamis ini terdapat serangkaian proses yang terkoordinasi dengan baik, yang dimulai dari kedatangan kapal-kapal barang hingga akhirnya barang tiba di tangan konsumen. Pelabuhan merupakan sebuah tempat atau fasilitas di tepi air, baik itu laut, sungai, atau danau, yang dirancang untuk menerima, menampung, dan mengirimkan muatan serta penumpang. Fungsi utama dari pelabuhan adalah sebagai titik transit untuk barang dan orang. Pelabuhan dilengkapi dengan berbagai fasilitas penunjang seperti dermaga, gudang, peralatan bongkar muat, serta area penyimpanan barang. Pelabuhan juga menjadi tempat penting untuk aktivitas perdagangan internasional dan domestik, transportasi, serta industri perikanan. Dalam perkembangannya, beberapa pelabuhan modern kini dilengkapi dengan teknologi canggih untuk meningkatkan efisiensi dan keamanan dalam proses bongkar muat barang dan penanganan penumpang.

PT. Terminal Petikemas Koja (TPK Koja) ialah suatu perusahaan yang bergerak di bidang jasa kepelabuhanan, khususnya dalam pengelolaan peti kemas di pelabuhan. Perusahaan ini memiliki peran penting dalam mendukung kelancaran distribusi barang dan logistik, yang mana berdampak langsung terhadap efisiensi dan efektivitas rantai pasokan nasional maupun internasional. Sebagai bagian dari infrastruktur logistik yang kritis, kinerja dari PT. TPK Koja sangat tergantung pada kinerja karyawan yang terlibat. Meningkatkan kinerja karyawan adalah faktor utama dalam pencapaian tujuan organisasi. Kinerja yang optimal dari karyawan tidak hanya berdampak positif pada pencapaian target perusahaan, tetapi juga memperkuat daya saing perusahaan di pasar yang kini semakin ketat. Oleh karena itu, perusahaan besar seperti TPK Koja harus memahami faktor-faktor yang berpengaruh pada kinerja karyawan.

Disiplin kerja ialah salah satu faktor yang berpengaruh pada kinerja karyawan. Singodimedjo, seperti yang dijelaskan dalam Sutrisno (2019:86), menyampaikan bahwa disiplin mencerminkan kesediaan dan kemauan seseorang untuk mematuhi norma-norma yang berlaku di sekelilingnya. Tingkat disiplin pegawai sangat berdampak pada pencapaian tujuan organisasi. Disiplin kerja mencakup aspek keteraturan, ketepatan waktu, dan komitmen terhadap tugas-tugas yang diberikan. Karyawan yang menunjukkan disiplin kerja yang baik umumnya lebih teratur dalam menyelesaikan tugas mereka dengan efektif dan sesuai jadwal. Namun, dalam lingkungan kerja yang dinamis, faktor motivasi juga memiliki peran yang signifikan. Disiplin kerja mencakup kepatuhan karyawan terhadap norma-norma, aturan, dan prosedur perusahaan. Tingkat disiplin yang baik mencerminkan tanggung jawab, konsistensi, dan ketertiban dalam menjalankan tugas.

Motivasi kerja merupakan faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan. Hasibuan, sebagaimana dikutip oleh Febrianti, N.R (2020), mendefinisikan motivasi kerja sebagai dorongan yang menciptakan semangat dalam diri seseorang untuk bekerja sama, berkontribusi secara efektif, dan berusaha maksimal guna mencapai kepuasan. Karyawan yang termotivasi tinggi cenderung lebih proaktif dalam mencari solusi, berinovasi, dan berkontribusi secara positif terhadap kemajuan perusahaan. Oleh karena itu, penting untuk memahami sejauh mana disiplin kerja dan motivasi kerja berinteraksi dan saling mempengaruhi dalam konteks lingkungan kerja. Motivasi kerja mencakup faktor-faktor yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dan pribadi mereka. Motivasi yang tinggi dapat menghasilkan karyawan yang berdedikasi, kreatif, dan produktif. Dalam lingkungan kerja pelabuhan, motivasi kerja yang optimal diperlukan untuk mengatasi tantangan-tantangan logistik yang kompleks dan memastikan kelancaran operasional. Disisi lain, TPK Koja sebagai salah satu pelaku utama di industri pelabuhan, menghadapi berbagai tantangan dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan. Faktor-faktor seperti tekanan persaingan pasar, kecepatan perubahan teknologi, dan tuntutan pelanggan yang semakin tinggi, menuntut organisasi untuk memiliki karyawan yang berkualitas tinggi dan termotivasi.

Saat perusahaan tidak memperhatikan disiplin kerja, karyawan mungkin cenderung mengabaikan aturan, mengakibatkan gangguan dalam alur kerja, dan dapat menimbulkan potensi risiko keamanan. Sementara itu, ketidakperhatian terhadap motivasi kerja dapat menghasilkan ketidakpuasan, kurangnya semangat kerja, dan penurunan produktivitas. Perusahaan yang tidak memprioritaskan kedua aspek ini berisiko menghadapi tantangan dalam menjaga performa optimal karyawan. Dampaknya terhadap kinerja karyawan mencakup penurunan produktivitas, peningkatan tingkat absensi, konflik antar tim, dan kemungkinan kejenuhan pekerjaan. Ini bisa menimbulkan efek yang merugikan bagi efisiensi operasional, mutu layanan, dan kepuasan pelanggan.

Tabel 1.1 Data Jam Kerja Pegawai *Back Office Non-Shift*

No.	Hari	Jam Masuk (WIB)	Jam Istirahat (WIB)	Jam Pulang
1	Senin	08.00	12.00 - 13.00	17.00
2	Selasa	08.00	12.00 - 13.00	17.00
3	Rabu	08.00	12.00 - 13.00	17.00
4	Kamis	08.00	12.00 - 13.00	17.00
5	Jumat	07.30	11.30 - 13.30	16.30
6	Sabtu	Libur	Libur	Libur
7	Minggu	Libur	Libur	Libur

Sumber: PKB KSO Terminal Petikemas Koja, 2020 - 2024

Tabel 1.2 Data Keterlambatan Karyawan Periode Januari – Februari 2022

No.	Nama Karyawan	Jumlah Hari Kerja (2 Bulan)	Terlambat dalam Menit (2 Bulan)	Pulang Cepat dalam Menit (2 Bulan)
1	Stenus Jacub	41	45 Menit	-
2	Netty Kriswindarti	41	318 Menit	125 Menit
3	Moh. Arief Budiana	41	12 Menit	-
4	Evawani Bianca	41	164 Menit	-
5	Dewita Kurniaty	41	123 Menit	-
6	Siti Fatimah	41	117 Menit	-

Sumber: Database *Fingerprint* KSO Terminal Petikemas Koja, 2022

Menurut data pada tabel di atas mengenai tingkat keterlambatan karyawan di bagian SDM untuk periode Januari – Februari 2022, terlihat adanya kelemahan dalam disiplin kerja. Karyawan bernama Stenus Jacob mengalami keterlambatan masuk kerja selama 45 menit. Netty Kriswindarti terlambat selama 318 menit atau 5 jam 8 menit. Moh. Arief Budianaterlambat 12 menit, sementara Evawani Bianca terlambat selama 164 menit atau 2 jam 44 menit. Dewita Kurniaty mengalami keterlambatan 123 menit atau 2 jam 3 menit, dan Siti Fatimah terlambat 117 menit atau 1 jam 57 menit. Selain itu, hasil pengamatan penulis menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang tidak mematuhi aturan penggunaan pakaian seragam perusahaan. Contohnya, pada hari Rabu, di mana karyawan seharusnya mengenakan baju pakaian dinas harian (PDH), beberapa karyawan masih mengenakan pakaian dinas harian (PDL). Meskipun mereka tetap mengenakan seragam yang tersedia di perusahaan, ketidaksesuaian ini mengurangi kesan profesionalisme dan keseragaman di tempat kerja. Hal ini menunjukkan adanya kekurangan dalam disiplin di TPK Koja. Berdasarkan masalah tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan analisis lebih lanjut dalam skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Terminal Petikemas Koja”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berikut adalah permasalahan yang dapat dirumuskan berdasarkan penjelasan latar belakang dan identifikasi masalah:

1. Bagaimana disiplin kerja pada PT. Terminal Petikemas Koja?
2. Bagaimana motivasi kerja pada PT. Terminal Petikemas Koja?
3. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Terminal Petikemas Koja?
4. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Terminal Petikemas Koja?

1.3 Tujuan Penulisan

Untuk menyusun tujuan penelitian, perlu ditetapkan sasaran yang jelas dan terperinci yang menggambarkan hasil yang ingin dicapai. Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja secara positif.
2. Untuk menganalisis apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja secara positif secara signifikan.
3. Untuk menganalisis apakah disiplin dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja secara positif dan signifikan secara bersama-sama.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki potensi manfaat yang signifikan bagi berbagai pihak, termasuk perusahaan, akademisi, dan pelanggan. Berikut ini beberapa manfaat yang dapat diidentifikasi:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan *insight* tentang berbagai faktor yang memengaruhi disiplin dan motivasi kerja, sehingga manajemen bisa merancang pendekatan yang lebih efisien untuk memperbaiki kinerja karyawan dan operasional perusahaan secara keseluruhan. Program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang berfokus pada peningkatan disiplin dan motivasi karyawan untuk bekerja dapat dibuat dengan menggunakan penelitian ini sebagai panduan.

2. Bagi Akademis

Penelitian ini berkontribusi pada pengetahuan mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja, khususnya di sektor pelabuhan, terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dapat memberikan informasi kepada peneliti lain yang ingin melakukan studi terkait atau penyelidikan lebih lanjut tentang unsur-unsur lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Bagi Penulis

Temuan dari penelitian ini akan memberikan wawasan berharga bagi penulis dalam pemahaman mendalam mengenai faktor-faktor yang berpengaruh pada disiplin dan motivasi kerja. Di sisi lain, penelitian ini juga akan memperkaya pengalaman penulis dalam melakukan analisis data dan menyusun strategi berdasarkan hasil penelitian.