

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perkembangan dunia bisnis di era Globalisasi generasi sekarang ini sangat pesat, berkembangnya teknologi yang begitu meningkat di era revolusi industri, hal ini menuntut perusahaan untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas kerja dan kuantitas kerja karyawannya. Hal tersebut dikarenakan banyak perusahaan yang sudah menerapkan dengan alat-alat penunjang perusahaan yang moderen. Oleh karena itu perusahaan harus mampu mengelolah sumber daya manusianya dengan baik agar perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain yang sejenis, baik pada tingkat nasional maupun tingkat internasional. Salah satunya yaitu upaya peningkatan kinerja karyawan diperusahaan dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kualitas karyawan SDM (Sumber Daya Manusia) secara perlahan namun signifikan.

Sumber daya manusia merupakan faktor paling penting didalam perusahaan agar perusahaan tersebut bisa tetap unggul dan eksis. Peran SDM dituntut perusahaan untuk berfikir yang disiplin, kreatif dengan mempunyai keterampilan yang baik guna mendukung kemajuan sebuah perusahaan. Perusahaan dapat berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya apabila didalamnya terdapat karyawan-karyawan dengan satu tujuan yang sama yaitu berkeinginan menjadikan perusahaan tempat dia bekerja mengalami peningkatan keuntungan serta perkembangan dari tahun ke tahun.

Peningkatan keuntungan diperusahaan juga disebabkan oleh beberapa faktor salah satunya yaitu kedisiplinan karyawannya dalam melakukan suatu pekerjaan. Disiplin kerja juga merupakan sikap yang sangat diperlukan dan mendapat perhatian dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi (Anoraga,2006:80). Dengan kata lain disiplin kerja juga merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standarorganisasional. Disiplin adalah sesuatu kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin dari pegawai (Handoko, 2011:208).Oleh karena itu didalam sebuah perusahaan diperlukannya sebuah kedisiplinan yang amat mendasar bagi setiap karyawan. Karena disiplin kerja merupakan satu hal yang menjadi tolak ukur peran karyawan.Kedisiplinan merupakan hal yang mendasar dan tertanam bagi setiap karyawan.

Disiplin kerja juga sangat berpengaruh pada efektif dan efisiennya suatu pekerjaan. Apabila hal ini diterapkan disuatu perusahaan dengan baik, maka pekerjaan akan berjalan dengan lancar. Tanpa kedisiplinan yang tinggi perusahaan akan sulit mendapatkan apa yang perusahaan inginkan yaitu suatu kesuksesan.

Kesuksesan pada perusahaan tidaklah terjadi jika seorang karyawan tidak mempunyai kemampuan yang baik dalam bekerja. Kemampuan (*ability*) merupakan kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.Salah satu faktor yang

mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan kerja karyawan. Pencapaian tujuan perusahaan tidak hanya bergantung pada bagaimana perusahaan menghasilkan kompetensi pada karyawan di perusahaan tersebut (Robbins dan Judge, 2008:57).

Menurut Stoner (2005) dalam jurnal Indri Tolo dkk yang berjudul pengaruh keterampilan kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Manado, kemampuan kerja merupakan tenaga untuk melakukan suatu perbuatan, dimana kemampuan meliputi pengetahuan dan penguasaan karyawan atas teknis pelaksanaan tugas yang diberikan. Kemampuan kerja juga sangat berguna bagi perusahaan agar dapat menciptakan budaya kinerja karyawan yang tinggi. Pihak manajemen yang ada di perusahaan dapat meningkatkan kemampuan kerja karyawan agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan, karena kemampuan kerja dapat menunjukkan potensi dalam pekerjaannya. Apabila ingin mencapai hasil yang maksimal dalam kinerjanya, seorang karyawan harus bekerja dengan sungguh-sungguh beserta segenap kemampuannya yang dia miliki. Kemampuan kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya merupakan perwujudan dan pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya.

Menurut Karyoto (2016:21), keterampilan (*skill*) dapat digunakan oleh para pekerja untuk melakukan suatu kegiatan tertentu dan memberikan hasil yang optimal.

Menurut Lian (2013) dalam jurnal Indri Tolo dkk yang berjudul pengaruh keterampilan kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas

Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Manado, menyatakan keterampilan adalah kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan. Keterampilan kerja dilihat dari pengetahuan dan pengalamannya yang masih kurang atau tidak. Karyawan yang memiliki tingkat keterampilan yang tinggi akan dapat mencapai kinerja yang lebih baik. Keterampilan kerja dapat mendorong seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan yang diberikan oleh atasannya secara maksimal dan mendapatkan hasil yang memuaskan. Tingkat keterampilan kerja seorang karyawan disuatu perusahaan tidak dapat diketahui karena keterampilan berasal dari dalam diri seorang karyawan dan didalam bekerja diperlukan keterampilan karena keterampilan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2010:67) Kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau pegawai dalam mengemban tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Yang dimaksud dengan kualitas disini adalah kinerja karyawan yang dilihat dari segi kebersihan, kehalusan, dan ketelitian dalam menjalankan tugasnya. Sedangkan yang dimaksud dengan kuantitas dilihat dari banyaknya jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan tersebut.

Dengan pengertian lain kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan kemungkinan, seperti standart hasil kerja, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai

dan Basri, 2005:50). Salah satu hal yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia pada suatu perusahaan yaitu terciptanya kinerja karyawan yang baik dalam mencapai produktifitas yang tinggi hingga mencapai tujuan visi dan misi perusahaan.

Kinerja karyawan dapat diketahui berdasarkan setiap performance setiap karyawan dalam melakukan segala aktivitas sesuai dengan job bagian masing-masing. Didalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia pada suatu perusahaan yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja karyawan, kemampuan kerja karyawan, dan keterampilan kerja karyawan. Hal ini harus diterapkan pada PT. Dharma Lautan Utama Surabaya sebagai penunjang agar perusahaan tetap berlangsung berjalan.

PT. Dharma Lautan Utama Surabaya adalah sebuah perusahaan yang melayani transportasi laut dan penyebrangan feri diseluruh indonesia. PT. Dharma Lautan Utama Surabaya membuat perusahaan pelayaran nasional yang akan membuat publik dalam melancarkan aliran penumpang, barang, dan kendaraan keseluruh wilayah negeri agar tujuan visi dan misinya tercapai.

Untuk dapat mencapai visi misinya PT. Dharma Lautan Utama Surabaya ini juga membutuhkan kinerja karyawan yang baik. Seluruh karyawan PT. Dharma Lutan Utama Surabaya harus dapat menerapkan nilai nilai yang dipegang perusahaan, jujur , loyal, ramah, cermat, efisien dan profesional. Tidak hanya itu Dalam rangka peningkatan kinerja karyawan perusahaan tersebut melakukan disiplin kerja bagi karyawan. Disiplin kerja di perusahaan tersebut sudah sangat baik dilakukan oleh

karyawannya dan dilakukan dengan kesadaran diri masing-masing dan penuh tanggung jawab.

Selain disiplin kerja upaya yang dilakukan oleh PT. Dharma Lautan Utama Surabaya yaitu selalu menilai kemampuan kerja atau hasil kerja setiap karyawan di perusahaan tersebut. Karena kemampuan kerja sangat berguna bagi perusahaan tersebut agar dapat menciptakan budaya kinerja karyawan yang baik. Dari kemampuan intelektual dalam memainkan peran yang lebih besar dalam menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang rumit. Kemampuan kerja juga menunjukkan kecakapan karyawan, kecerdasan dan keterampilan setiap karyawan di perusahaan tersebut.

Tidak hanya disiplin kerja dan kemampuan kerja karyawan ada juga keterampilan kerja karyawan juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan terutama di PT. Dharma Lautan Utama Surabaya. Dalam peningkatan kinerja karyawan keterampilan kerja karyawan juga sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Di perusahaan ini keterampilan kerja semua karyawan sangat dinilai. Setiap tahunnya selalu ada penilaian untuk keterampilan kerja karyawan yaitu diikutsertakan pelatihan untuk menilai keterampilan kerja karyawan semakin baik atau malah semakin menurun. Karena didalam ruang lingkup PT. Dharma Lautan Utama Surabaya disiplin kerja, kemampuan kerja, keterampilan kerja dan kinerja karyawan sangat dinilai di perusahaan ini. Selama tiga tahun dari tahun 2016 - 2018 mengalami peningkatan layanan angkutan laut terutama pada saat akhir tahun. Peningkatan layanan ini bisa mencapai 10% sampai 20% pada saat akhir tahun. Dari

peningkatan layanan angkutan laut ini dinilai dari unsur manajemen sumber daya manusia, dimana manajemen sumber daya manusia melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan di PT. Dharma Lautan Utama Surabaya.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja, Dan Keterampilan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.Dharma Lautan Utama Surabaya (Armada Pelayaran Nasional)**”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka perumusan masalah dalam obyek penilitihan ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Dharma Lautan Utama Surabaya.?
2. Apakah kemampuan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Dharma Lautan Utama Surabaya.?
3. Apakah keterampilan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Dharma Lautan Utama Surabaya.?
4. Apakah disiplin kerja, kemampuan kerja, keterampilan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Dharma Lautan Utama Surabaya.?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Dharma Lautan Utama Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Dharma Lautan Utama Surabaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh keterampilan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Dharma Lautan Utama Surabaya.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kemampuan kerja, dan keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Dharma Lautan Utama Surabaya.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi PT. Dharma Lautan Utama Surabaya sebagai sumbangan pemikiran penelitian yang akan dilakukan dalam kaitannya dengan disiplin kerja, kemampuan kerja, dan keterampilan kerja karyawan serta kinerja karyawan.
2. Bagi Peneliti.
Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang disiplin kerja, kemampuan kerja, dan keterampilan kerja serta bagaimana penerapan teori-teori yang didapat selama menempuh study perkuliahan dan dapat dikembangkan di perusahaan tentunya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
3. Manfaat Bagi Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Adibuana Surabaya

Penelitian ini bisa digunakan sebagai masukan akan kemampuan kelulusan perguruan tinggi yang saat ini dibutuhkan di dunia kerja, sehingga universitas bisa melakukan perbaikan-perbaikan dalam metode pembelajarannya agar sesuai dengan tuntutan dari dunia kerja, selain itu juga bisa digunakan sebagai referensi tambahan pengetahuan.

4. Bagi Pembaca.

Untuk menambah pengetahuan dan bahan bacaan tentang disiplin kerja, kemampuan kerja, keterampilan kerja karyawan dan dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi peneliti lain terutama yang berkaitan dengan masalah ini.

