

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Keberhasilan suatu instansi tidak selalu diukur oleh seberapa besar pendapatan yang diperoleh melainkan ada hal lain yang lebih penting yaitu Sumber Daya Manusia yang berada di instansi. Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dalam mencapai tujuannya tidak terlepas kaitannya dari Sumber Daya Manusia yang dimiliki, karena SDM yang akan mengatur dan mengelola Sumber Daya lain yang dimiliki organisasi untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi itu sendiri, karena sukses atau gagalnya organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada SDMnya, Semakin baik kualitas karyawan suatu perusahaan maka semakin tinggi daya saing perusahaan tersebut terhadap perusahaan lainnya (Minggu, Lengkong, dan Rumokoy, 2019). Manusia merupakan manajemen yang memfokuskan anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari keberadaan SDM yang dimiliki organisasi untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi itu sendiri (Sudaryana, 2020). Berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Dalam menacapai tujuannya,

organisasi membutuhkan sumber daya manusia dengan kinerja yang baik. Kinerja dari setiap karyawan perusahaan menentukan kinerja perusahaan secara keseluruhan, apabila karyawan dapat memberikan kinerja yang baik maka kinerja perusahaan akan meningkat. Kinerja karyawan dianggap penting karena keberhasilan suatu entitas dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Kinerja adalah terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (Dewanti, dkk, 2022). Adapun factor yang dapat mempengaruhi kinerja yakni komitmen organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dalam mencapai tujuannya tidak terlepas kaitannya dari Sumber Daya Manusia yang dimiliki, karena SDM yang akan mengatur dan mengelola Sumber Daya lain yang dimiliki organisasi untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi itu sendiri, karena sukses atau gagalnya organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada SDMnya. Semakin baik kualitas karyawan suatu perusahaan maka semakin tinggi daya saing perusahaan tersebut terhadap perusahaan lainnya. Karyawan adalah aset berharga yang perlu di perhatikan dan dibina dengan baik sehingga perusahaan harus memperhatikan setiap detail program-program yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia guna menghasilkan karyawan yang kompeten dan berdaya saing tinggi.

Untuk mewujudkan visi dan misi dari perusahaan juga di butuhkan sikap yang positif oleh pegawai. Maka dari itu organisasi harus menyadari akan pentingnya kinerja dan membuat sistem pengelolaan yang memperhatikan faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap sikap kerja karyawan demi mewujudkan tujuan organisasi itu sendiri. Keberhasilan dari organisasi dipengaruhi dari kinerja pegawainya. organisasi selalu berupaya dalam memaksimalkan kinerja karyawan, untuk mencapai target perusahaan.

Setiap individu dituntut untuk memiliki komitmen yang harus dipatuhi selama bekerja dalam sebuah perusahaan/ lembaga. Komitmen akan mencerminkan tingkat kesungguhan karyawan dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Komitmen yang tinggi dari karyawan terhadap pekerjaannya menunjukkan adanya kinerja yang baik dari karyawan tersebut. Apabila karyawan memiliki komitmen yang minim dalam pekerjaannya maka secara otomatis kinerja yang akan ditunjukkan sangat rendah pula (Indah dan Puspari, 2021). Dengan adanya komitmen maka bisa dikatakan bahwa pegawai menyetujui bahwa segala yang mereka miliki dicurahkan untuk keberhasilan dalam menjalankan tugasnya.

Komitmen organisasi merupakan keinginan pegawai untuk tetap berada dalam organisasi dengan mengepresikan perhatiannya dalam meningkatkan kinerja dan keberhasilan sebuah organisasi, sehingga dengan adanya komitmen organisasi yang baik akan menghasilkan kinerja pegawai yang tinggi (Muis et al., 2018). Menurut Manery et al., (2018) Komitmen

organisasi adalah suatu keterikatan psikologis yang terdapat pada diri pegawai terhadap organisasi dan bisa dilihat dari kesetiaan dan motivasi pegawai untuk meningkatkan komitmen organisasi serta tujuan organisasi. Komitmen organisasi merupakan suatu keterikatan atau kesetiaan yang dimiliki pegawai terhadap organisasi atau tempat kerjanya untuk memotivasi diri dalam bekerja guna tercapainya tujuan perusahaan.

Pada penelitian ini penulis melakukan penelitian pada PT MMP ( Morowalai Mitra Perkasa ) yang merupakan perusahaan jasa Bongkar muat yang bergerak disektor penyediaan tenaga kerja bongkar muat kapal di pelabuhan kawasan PT.IMIP ( Industri Morowali Indonesia Park ) yang berada di Morowali Utara, Sulawesi Tengah. PT.MMP ( Morowali Mitra Perkasa ) memiliki jumlah karyawan sebanyak 530 dengan bagian kerja masing-masing terdapat 481 karyawan pada bagian ringer, 31 wakil foreman dan 18 foreman .

Berikut ada data bongkar muat dalam satu tahun pada PT.MMP ( Morowali Mitra Perkasa ) sebagai berikut :

**Tabel 1. 1 Data Bongkar Muat PT. MMP Tahun 2021-2022**

| Tahun | Target Bongkar (Ton) | Target Muat (Ton) | Realisasi Bongkar (Ton) | Realisasi Muat (Ton) |
|-------|----------------------|-------------------|-------------------------|----------------------|
| 2021  | 420.000              | 305.000           | 430.479                 | 315.992              |
| 2022  | 420.000              | 305.000           | 380.000                 | 295.000              |

*Sumber : PT.MMP (Morowali Mitra Perkasa) data diolah*

Dapat dilihat dari table diatas dalam dua tahun terakhir terdapat penurunan bongkar muat yang signifikan. Dikarenakan adanya penurunan

kinerja karyawan yang disebabkan oleh kurangnya komitmen karyawan dan disiplin kerja.

Faktor lain penunjang dari kinerja di suatu perusahaan adalah disiplin kerja yang baik pula. Sikap, nilai-nilai serta motivasi individu merupakan faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi disiplin kerja agar harapan karyawan dapat tercapai. Disiplin yang baik ditunjukkan oleh perilaku karyawan menaati ketentuan yaitu datang tepat waktu, berpakaian rapi, tertib dan teratur sesuai dengan ketentuan perusahaan (Dea, Sundari dan Dongoran, 2020). Masalah lain disiplin yang umum ditimbulkan oleh para karyawan bermasalah antara lain absensi, bolos, defisiensi produktivitas, alkoholisme dan ketidakpatuhan terhadap peraturan yang ditetapkan perusahaan.

Peraturan Perusahaan :

1. Setiap karyawan wajib datang ke tempat kerja dan masuk kerja sebelum waktu kerja yang telah ditetapkan.
2. Setiap karyawan wajib mengikuti dan mematuhi seluruh prosedur dan/atau petunjuk/instruksi yang diberikan oleh atasannya, manajemen atau pemimpin perusahaan yang memiliki kewenangan untuk memberi petunjuk atau instruksi.
3. Tepat waktu dalam masuk jam kerja.
4. Setiap karyawan wajib menunjukkan sikap dan kelakuan yang baik guna membina ketertiban dan kelancaran.

5. Pulang pada waktu jam kerja dapat diizinkan apabila karyawan yang bersangkutan sakit, anggota keluarga dari karyawan yang bersangkutan sakit.
6. apabila karyawan tidak masuk bekerja karyawan yang bersangkutan diwajibkan memberitahukan secara tertulis (surat keterangan dari instansi yang berwenang, misal: rumah sakit atau dokter) kepada atasannya pada hari itu.
7. Setiap karyawan harus selalu mengenakan seragam kerja yang dikeluarkan oleh perusahaan selama bekerja dan berada di dalam lingkungan perusahaan.

Disiplin kerja harus diperhatikan, karena kualitas pelayanan yang baik sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja yang baik pula. Karyawan harus patuh terhadap peraturan dan parameter pelayanan yang ditetapkan oleh perusahaan, agar semua pelanggan yang datang merasa puas dengan kualitas layanan yang diberikan karyawan tersebut dan membuat atasan percaya dengan kualitas yang karyawan tersebut miliki.

Pandangan lain menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan unsur penting dalam pekerjaan karena karena keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dan pemborosan adalah dampak dari ketidakdisiplinan kerja. Berdasarkan definisi tersebut, dapat diartikan bahwa disiplin kerja merupakan sikap atau perilaku SDM yang ada di organisasi yang mana sikap tersebut sesuai dengan peraturan organisasi sebagaisalah satu bentuk usaha untuk meningkatkan kesadaran seseorang agar tidak melakukan kesalahan, kelalaian dalam melaksanakan tugasnya.

Selain adanya disiplin dalam bekerja, juga ada lingkungan kerja yang berpengaruh untuk menunjang kinerja setiap pegawai. Lingkungan kerja meliputi tempat kerja, pegawai bekerja, penerangan, perlengkapan pekerjaan dan juga termasuk hubungan kerja antar pegawai yang berada di tempat kerja tersebut. Tujuan utama lingkungan kerja untuk menciptakan lingkungan kerja yang mampu memberikan pegawai kemudahan dan dapat menghilangkan penyebab frustrasi dan kecemasan pada saat bekerja. Pembentukan lingkungan kerja yang aman, nyaman dan menyenangkan akan menimbulkan kepuasan kerja bagi pekerja dan bagi siapa saja yang datang ke kantor pelayanan tersebut khususnya para pelanggan (Triwibowo dan Zamora, 2016). Lingkungan kerja yang baik akan memberikan dorongan (motivasi) kepada setiap individu untuk dapat bekerja dengan nyaman dan maksimal, sebaliknya lingkungan kerja yang kurang mendukung akan mempengaruhi optimalisasi kerja. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Masalah yang sering dihadapi Pada PT.MMP (Morowali Mitra Perkasa) dimana masih ada karyawan yang kurang berkomitmen dan kurang adanya kemauan karyawan sehingga mencerminkan perilaku yang masih kurang produktif seperti tidak menjalankan pekerjaan dengan baik serta banyaknya bersantai di saat jam kerja, hal ini dapat dilihat masih ada karyawan yang kurang komitmen berada di lapangan selama mengerjakan pekerjaan.

Suasana lingkungan kerja yang masih kurang nyaman dan kurang tersedianya fasilitas kerja yang komplit yang mana diartikan bahwa peralatan yang tersedia kurang memadai untuk digunakan dalam kelancaran kerja, tentunya hal tersebut akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Serta disiplin dalam hal taat terhadap peraturan perusahaan dan ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas masih belum bisa maksimal. Hal tersebut pun mempengaruhi kinerja karyawan yang menurun dalam dua tahun terakhir yang dapat dilihat pada table dibawah ini di bawah ini.

**Tabel 1. 2 Data Absensi Karyawan PT. MMP Tahun 2021-2022**

| Tahun | Jumlah Karyawan | Jumlah Karyawan Izin | Jumlah Karyawan Sakit | Jumlah Karyawan Alpha | Jumlah Karyawan Telat | Jumlah Keseluruhan yang Tidak Hadir | Persentase |
|-------|-----------------|----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-------------------------------------|------------|
| 2021  | 530             | 90                   | 23                    | 46                    | 34                    | 193                                 | 36,4%      |
| 2022  | 530             | 70                   | 47                    | 30                    | 28                    | 175                                 | 33%        |

*Sumber : PT.MMP (Morowali Mitra Perkasa) data diolah*

Karyawan menjadi aset berharga yang perlu diperhatikan dan dibina dengan baik sehingga instansi harus memperhatikan setiap detail program yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia guna menghasilkan karyawan yang berkompeten dan berdaya saing tinggi.

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan skripsi yang berjudul **“PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA**

**TERHADAP KINERJA KARYAWAN BONGKAR MUAT PADA PT.  
MMP (MOROWALI MITRA PERKASA) SULAWESI TENGAH.**

### **1.2 Perumusan Masalah**

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. MMP (Morowali Mitra Perkasa).
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. MMP (Morowali Mitra Perkasa).
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. MMP (Morowali Mitra Perkasa).

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan.
2. Mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja secara persial terhadap kinerja karyawan.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan serta pemikiran khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia

mengenai pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan.

## 2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan bagi organisasi untuk menentukan kebijakan, peraturan serta pengelolaan karyawan selanjutnya khususnya masalah komitmen organisasi, disiplin kerja dan iklim organisasi sehingga dapat memperbaiki kelemahan-kelemahan dalam organisasi serta dapat terus menciptakan kegiatan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

## 3. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dan referensi tambahan informasi mengenai pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan