

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi hal yang teramat penting pada abad ini, demikian yang dikemukakan oleh Schuler dan Jackson (1997) dalam Sinambela (2018:3). Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas (Gomes, 2000:1). Dewasa ini, masalah yang sering terjadi dalam organisasi adalah perbedaan perspektif pada masing-masing anggota organisasi. Organisasi dapat berjalan dengan baik apabila memiliki anggota yang bertanggung jawab secara efektif dan efisien.

Semakin besar suatu organisasi, akan semakin besar pegawai yang bekerja di dalam organisasi tersebut, sehingga besar kemungkinan timbulnya permasalahan didalamnya, seperti konflik, stres, demotivasi, tidak berdisiplin, dan permasalahan lainnya (Sinambela, 2018:6). Disiplin yang terjadi pada organisasi juga akan berpengaruh pada kinerja anggota atau pegawai. Memiliki disiplin kerja yang buruk akan membuat organisasi berjalan tidak stabil. Karena, disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang sangat dominan dalam sebuah organisasi.

Berdasarkan objek penelitian yang akan diteliti adalah Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) merupakan organisasi pemerintah dibawah pimpinan Kementerian Perhubungan Direktorat Jendral Perhubungan Laut. KSOP juga diklasifikasikan ke dalam V (lima) Kelas, dan Kota Ternate berada pada Kelas II.

KSOP Kelas II Kota Ternate juga menerapkan sistem presensi berbasis sidik jari. Sistem tersebut menjadi salah satu acuan untuk menilai kedisiplinan pegawai. Aturan jam kerja dimulai pada pukul 08:00 WIT, dan beristirahat pada jam 12:00 WIT, setelah itu pada pukul jam 14:00 WIT–16:00 WIT adalah jam kerja. Permasalahan tentang kedisiplinan yang menjadi masalahnya adalah keterlambatan pegawai dan pegawai yang pulang sebelum waktunya. Berdasarkan tabel absensi berikut:

**Tabel 1.1. Tabel Rekap Absensi Pegawai**

No	Bidang Organisasi	Total Pegawai (orang)	Bulan					
			Januari		Februari		Maret	
			LD	CP	LD	CP	LD	CP
1	Tata Usaha	18	16	10	23	15	23	15
2	Status Hukum & Sertifikasi Kapal	8	6	7	16	7	16	7
3	Keselamatan Belayar, Penjagaan & Patroli	34	2	-	-	-	-	-
4	Lala & Kepelabuhanan	11	11	6	15	9	15	9
5	Kapal Kelas III	6	-	-	-	-	-	-
6	Kapal Kelas IV	2	-	-	-	-	-	-
<b>Total</b>		<b>79</b>	<b>35</b>	<b>23</b>	<b>54</b>	<b>31</b>	<b>54</b>	<b>31</b>

(Sumber: Data absensi KSOP Kelas II Kota Ternate).

Dari Tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa lambat datang (LD) dan cepat pulang (CP) terdapat peningkatan dari bulan Januari hingga Maret dengan total pegawai 79 orang. Itu artinya masih ada pegawai yang kurang disiplin karena pegawai datang tidak tepat waktu dan pulang sebelum waktunya. Hal tersebut merupakan masalah kedisiplinan yang terjadi pada KSOP Kelas II Kota Ternate.

Selain disiplin, organisasi memerlukan kepemimpinan yang kuat dan manajemen yang kuat untuk efektivitas yang optimal. Kepemimpinan sebagai kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan. Pemimpin harus mampu mengontrol setiap kinerja dari pegawai. Pengontrolan kinerja setiap pegawai sangat dianjurkan agar program kerja dapat berjalan dengan efektif. Kurangnya pengontrolan kinerja pegawai sehingga menyebabkan tidak disiplin adalah masalah yang terjadi pada KSOP Kelas II Kota Ternate yaitu masih ada pegawai yang beristirahat sebelum waktu istirahat dan pulang sebelum waktunya berdasarkan tabel diatas.

Keterampilan pimpinan dan pegawai untuk berkomunikasi dalam berbagai bentuk akan menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi (Dewi, 2007:26). Komunikasi dalam suatu organisasi sudah menjadi kebutuhan untuk menjalankan tujuan organisasi dengan efektif. Namun jika komunikasi tidak berjalan dengan baik, maka organisasi akan mengalami kesulitan untuk menjalankan program kerjanya. Kurangnya saling

menghargai sesama pegawai mengakibatkan komunikasi tidak efektif. Hal tersebut adalah masalah yang terjadi pada KSOP Kelas II Kota Ternate.

Suatu organisasi juga memiliki pengaturan kompensasi. Tujuannya agar pegawai merasa cinta terhadap organisasi dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan dari organisasi tersebut. Nurlaila (2010:91) juga menjelaskan bahwa, sistem imbalan yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggota organisasi yang pada gilirannya memungkinkan organisasi memperoleh, memelihara dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja secara produktif bagi kepentingan organisasi.

Jika karyawan telah cinta pada pekerjaannya karena kompensasinya terpenuhi secara finansial maka disiplin pegawai juga akan meningkat. Pegawai yang terlambat datang maupun cepat pulang akan dikenakan sanksinya yaitu memotong uang makan atau bonus yang diberikan setiap bulannya sesuai dengan aturan tertentu dari KSOP Kelas II Kota Ternate.

Berdasarkan diskusi teoritis dan kajian masalah yang terjadi diatas, maka peneliti ingin menguji kembali **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Kompensasi Finansial terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas II Kota Ternate”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan, rumusan masalah dalam penelitian ini diantaranya:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada KSOP Kelas II Kota Ternate ?
2. Apakah Komunikasi mempunyai pengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada KSOP Kelas II Kota Ternate ?
3. Apakah Kompensasi Finansial mempunyai Pengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada KSOP Kelas II Kota Ternate ?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Kompensasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada KSOP Kelas II Kota Ternate?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berikut adalah beberapa tujuan penelitian, diantaranya:

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja pegawai di KSOP Kela II Kota Ternate.
2. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap Disiplin Kerja pegawai di KSOP Kelas II Kota Ternate.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja pegawai di KSOP Kelas II Kota Ternate.
4. Untuk mengetahui pengaruh Gaya kepemimpinan, Komunikasi dan Kompensasi Finansial terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada KSOP Kelas II Kota Ternate.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian yang dilakukan adalah:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah kajian SDM tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan.

2. Manfaat praktis

Bagi KSOP Kelas II Kota Ternate diharapkan menjadi masukan dalam meningkatkan Disiplin Kerja dalam program-program kerja