

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. SDM merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain.

Pada dasarnya hal yang paling berperan penting untuk mencapai suatu tujuan yang maksimal adalah dengan memulai dari hal yang paling menunjang untuk tercapainya suatu tujuan tersebut, yaitu SDM, maka perlulah dilakukan yang namanya pengelolaan atau pengembangan yang bertujuan untuk menciptakan manusia yang produktif. Dengan pengembangan atau pengelolaan SDM yang baik maka dengan mudah seorang karyawan dapat menghadapi dan menyelesaikan tuntutan tugas baik di masa sekarang atau masa yang akan datang, seiring berjalannya waktu, prestasi dan *skill* akan sulit didapatkan seorang karyawan jika hanya mengandalkan apa yang ia miliki tanpa pernah melakukan proses pembekalan atau pengembangan. Sehingga pengembangan SDM sangat berpengaruh dalam efektif dan efisiennya suatu organisasi (Syafirna, 2019).

Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan kegiatan bongkar muat di Pelabuhan. Ketersediaan Tenaga Kerja Bongkar Muat dengan keterampilan yang memadai dengan jumlah yang tepat selalu menjadi tujuan dari pelaksanaan bongkar muat meskipun tidak melupakan faktor pendukung lainnya yang

berpengaruh dalam proses bongkar muat seperti mesin *crane* (mesin pengangkat), *forklift* (mobil pengangkut muatan), dan lain sebagainya. Kegiatan bongkar muat kapal meliputi membongkar dan memuat isi muatan kapal yang mana setiap kapal memiliki jenis muatan barang tersendiri seperti *general cargo* (muatan campuran), curah kering dan cair, kontainer, mobil dan ternak. Banyaknya barang yang akan di bongkar muat dalam kapal membutuhkan tenaga kerja yang cukup banyak untuk membongkar isi muatan kapal ke gudang penyimpanan sementara begitu juga sebaliknya.

Menurut Dhermawan *et al* (2012) kinerja karyawan adalah secara umum terdiri dari dimensi prestasi kerja yang diidentifikasi sesuai standar penetapan kinerja yang ditetapkan perusahaan (Dea *et al.*, 2020).

Menurut Mangkunegara *et al* (2011) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dengan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Goldman *et al.*, 2015).

Kinerja TKBM Koperasi Pelabuhan Ahmad Yani Kota Ternate sekarang ini menjadi masalah karena adanya pembongkaran barang-barang yang di turunkan dari container mengalami hambatan, karena adanya karyawan sering tidak masuk kerja, sedangkan barang-barang bongkar muat harus di selesaikan dengan target, waktu bongkar muat paling lambat 7 hari dan paling cepat 5 hari untuk menyelesaikan pekerjaan, apabila waktu yang ditentukan tidak selesai maka akan menimbulkan permasalahan-permasalahan, ini sangat mempengaruhi kerja dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab.

menurut Mathis (2011) yaitu kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan tersebut terdiri dari bakat, minat, dan faktor kepribadian. Tingkat usaha yang dicurahkan terdiri dari motivasi, etika kerja, kehadiran, rancangan tugas.

Kompensasi finansial merupakan salah satu aspek yang paling sensitif didalam hubungan kerja. Kompensasi finansial dipandang sebagai hak dan merupakan sumber pendapatan utama, karena itu jumlahnya harus memenuhi kebutuhan untuk dirinya dan keluarganya, serta adanya jaminan kepastiaan penerimaan

Hasibuan (2012) kompensasi finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Ekonomi et al., 2020) Ardana dkk (2012) kompensasi finansial merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk uang (finansial) sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan. Kompensasi finansial yang sesuai akan memacu meningkatnya kinerja karyawan (Yuli Ermawati, 2017)

Kompensasi finansial yang diberikan kepada TKBM Koperasi Pelabuhan Ahmad Yani Kota Ternate masih terbilang belum sesuai, karena ada beberapa karyawan sering melakukan tambahan kerja diluar untuk menambah kebutuhan sehari-hari, bahkan mereka juga bekerja mengangkat barang-barang penumpang kapal di luar jam kerja mereka. Hal ini tentu saja akan mempengaruhi kinerja, melalui penerapan kompensasi finansial yang sesuai dengan diharapkan dapat tercapai kepuasan kerja, sehingga mereka lebih loyal serta kinerjanya meningkat dalam tugas dan tanggung jawab.

Sutrisno (2013) mengatakan bahwa disiplin karyawan adalah perilaku seseorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis (Mailiana *et al.*, 2018).

Wahid (2016) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, dengan disiplin kerja karyawan dapat lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya sehingga bisa mendapatkan kinerja yang lebih baik yang dapat membangun produktivitas karyawan tersebut dan disiplin kerja harus dibangun pada setiap karyawan mulai dari dini. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia atau karyawan yang disiplin, aktif, dan kreatif untuk membantu perusahaan berkembang maju dan menghasilkan kinerja karyawan yang unggul. Beberapa faktor yang mendorong kinerja karyawan dilihat dari etos kerja, gairah kerja, disiplin kerja terhadap kinerja kerja (Bawelle, 2016).

Disiplin kerja TKBM Koperasi Pelabuhan Ahmad Yani Kota Ternate mereka sering terlambat masuk kerja, tidak masuk kerja adapun yang sampai berhenti kerja, ini sangat mempengaruhi kinerja, disiplin kerja merupakan komponen yang tidak dapat dipisahkan terhadap keberhasilan dalam mencapai tujuannya, baik buruknya pencapaian yang didapat dari tahun ke tahun, bahwa disiplin kerja apabila TKBM Koperasi Pelabuhan Ahmad Yani Kota Ternate jika sering terlambat masuk kerja dan tidak masuk kerja dapat menyebabkan dampak yang bisa menghambat pekerjaan sesuai ditargetkan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab TKBM Koperasi Pelabuhan Ahmad Yani Kota Ternate, karena mereka menargetkan pekerjaan-pekerjaan paling cepat 5 hari dan paling lambat 7 hari jika target tidak tercapai maka akan terjadi penumpukan

barang-barang dikapal karena bisa menimbulkan lebih banyak pekerjaan penting yang seharusnya diselesaikan dalam tim, sehingga dapat menurunkan kinerja.

Adapun jumlah barang 150-260 contener yang mereka bongkar dari kapal untuk menempatkan barang-barang ke gudang toko dengan jam kerja pkl 08.00-17.00 adapun mereka melakukan lembur dengan pembagian group. Untuk mendapatkan gaji Rp1.000.000-Rp2.000.000 setelah selesai menjalankan tugas dan tanggung jawab.

Penelitian yang dilakukan oleh Junaidi (2018), pengaruh kompensasi finansial, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Abidin Palmita Bros Medan, kompensasi finansial memiliki secara parsial dan simultan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Quida (2012), pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada Hotel UB Malang, kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Dela (2022) Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD Tenun Ikat Kodok Ngorek, Disiplin Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Siti (2015), pengaruh disiplin kerja dan iklim komunikasi terhadap kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta, dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening*, disiplin kerja secara parsial dan simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Rizal (2019), pengaruh karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Niaga Sejati Jaya Langka, disiplin kerja secara parsial dan simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Hiskia (2015), pengaruh disiplin, penempatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado, disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh mengenai “Pengaruh Kompensasi Finansial, dan Disiplin Kerja, terhadap Kinerja Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) Koperasi Pelabuhan Ahmad Yani Kota Ternate.”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas rumusan masalah antara lain:

1. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja TKBM Koperasi Pelabuhan Ahmad Yani Kota Ternate ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja TKBM Koperasi Pelabuhan Ahmad Yani Kota Ternate?
3. Apakah kompensasi finansial dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja TKBM Koperasi Pelabuhan Ahmad Yani Kota Ternate?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan, memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja TKBM Koperasi Pelabuhan Ahmad Yani Kota Ternate?
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja TKBM Koperasi Pelabuhan Ahmad Yani Kota Ternate?
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan disiplin kerja terhadap kinerja TKBM Koperasi Pelabuhan Ahmad Yani Kota Ternate?

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan juga tujuan penelitian di atas maka, dapat dituliskan manfaat penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

Dapat meningkatkan pemahaman tentang hubungan pengaruh kompensasi finansial dan disiplin kerja terhadap kinerja TKBM Koperasi Pelabuhan Ahmad Yani Kota Ternate

2. Manfaat Teoritis

Dapat mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan disiplin kerja terhadap kinerja TKBM Koperasi Pelabuhan Ahmad Yani Kota Ternate