

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam struktur organisasi PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Cirebon, potensi sumber daya manusia (SDM) pada dasarnya menjadi salah satu aset kunci yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi.

Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia menjadi esensial bagi keberhasilan perusahaan sebab keunggulan teknologi dan ketersediaan dana saja tidak cukup. Kualitas sumber daya manusia yang optimal menjadi hal yang sangat diperlukan bagi kelangsungan dan perkembangan perusahaan untuk mencapai efektivitas dan efisiensi, serta mendukung pencapaian tujuan perusahaan, pekerja, dan Masyarakat (Uwewengo et al., 2023).

Semakin baik kualitas pekerja suatu kantor maka semakin tinggi daya saing kantor tersebut terhadap kantor lainnya. Pekerja adalah aset berharga yang perlu diperhatikan dan dibina dengan baik sehingga kantor harus memperhatikan setiap detail program-program yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia guna menghasilkan pekerja yang berkompeten dan berdaya saing tinggi (M et al., 2024). Keberhasilan perusahaan salah satunya ditandai dengan meningkatnya produktivitas. Produktivitas kerja yang tinggi merupakan salah satu keunggulan kompetitif perusahaan. Produktivitas sangat tergantung pada motivasi perusahaan dan akan tercapai bila terdapat motivasi yang tinggi dan moral yang baik dari sumber daya manusianya. Motivasi ini akan tercermin dalam etos kerja yang akan mempengaruhi produktivitas perusahaan secara keseluruhan (Widiastuti et al., 2023).

Kinerja Pekerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pekerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang optimal tidak hanya diukur dari output kerja, tetapi juga dari kualitas, ketepatan waktu, dan efisiensi dalam menyelesaikan tugas (Indahsari & Damayanti, 2020).

Di lingkungan yang kompetitif, kinerja Pekerja menjadi indikator utama untuk menilai seberapa baik tujuan perusahaan tercapai. Kinerja yang rendah dapat berimplikasi pada penurunan produktivitas secara keseluruhan, yang pada akhirnya mempengaruhi keberlanjutan bisnis.

Disiplin merupakan salah satu cerminan tanggung jawab Pekerja terhadap tugas yang diberikan (Syarkani, 2017). Kedisiplinan adalah sikap konsistensi dalam mengikuti aturan dan prosedur kerja yang telah ditetapkan. Disiplin kerja yang tinggi menciptakan lingkungan yang tertib, teratur, dan produktif, yang memungkinkan pekerja untuk fokus pada tugas mereka tanpa gangguan. Kurangnya disiplin, seperti sering terlambat atau absen tanpa alasan yang jelas, dapat mengurangi efektivitas operasional dan menurunkan produktivitas. Oleh karena itu, kedisiplinan merupakan faktor penting yang harus dikelola dengan baik.

Produktivitas kerja merupakan hasil kerja para pekerja mengelola sumber daya yang dimiliki yang bertujuan untuk mempertahankan dan mengembangkan perusahaan. Produktivitas yang tinggi akan mampu mengimplementasikan sasaran-sasaran perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kerja pekerja seperti keahlian, manajemen yang baik, disiplin, pendidikan, pelatihan, gaya kepemimpinan, kesehatan dan keselamatan kerja.

Untuk melihat hubungan kinerja dan disiplin terhadap produktivitas kerja Pekerja secara lebih jelas pada suatu organisasi, penulis menjadikan perusahaan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Cirebon sebagai tempat penelitian. PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Cirebon merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara yang memberikan pelayanan jasa kepada masyarakat, khususnya pelayanan jasa dibidang kepelabuhan yang mempunyai tujuan utama untuk menyediakan fasilitas dan mengusahakan jasa kepelabuhan yang menunjang pencapaian perseroan dalam rangka memenuhi kebutuhan masyarakat. Banyaknya bidang pelayanan yang disediakan oleh PT Pelabuhan Indonesia (Persero)

Regional 2 Cirebon, sehingga peningkatan produktivitas kerja sangat diperlukan dalam memenuhi kebutuhan konsumen.

Berdasarkan pengamatan pendahuluan penulis masih ditemukan permasalahan yang ada kaitannya antara kinerja dan disiplin sehingga dapat mempengaruhi produktivitas pekerja di lingkungan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Cirebon. Hal ini dapat terlihat dari indikator-indikator sebagai berikut:

- 1) Belum optimalnya kinerja pekerja yang ada di PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Cirebon. Hal ini ada kaitannya dengan penurunan target Perusahaan yang tercapai 90% dari target 100%.
- 2) Tingkat disiplin pekerja yang ada di PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Cirebon. Hal ini dapat dilihat dari tingkat kehadiran/absensi Pekerja selama tahun 2024 ada penurunan sekitar 5%.
- 3) Kurangnya tingkat disiplin terhadap produktivitas pekerja yang ada di PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Cirebon. Hal ini adanya Pekerja yang kurang disiplin selama tahun 2024 dibandingkan tahun 2023.

Atas dasar permasalahan tersebut, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut mengenai kinerja dan disiplin Pekerja di Kantor PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Cirebon, melalui penulisan tesis dengan judul: **“Pengaruh Kinerja dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pekerja PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Cirebon.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut di atas yaitu, masih ditemukan permasalahan yang ada kaitannya antara kinerja dan disiplin sehingga dapat mempengaruhi produktivitas pekerja di lingkungan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Cirebon. Penulis membuat rumusan masalah sebagai berikut:

- 1) Bagaimanakah pengaruh kinerja terhadap produktivitas pekerja di PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Cirebon?
- 2) Bagaimanakah pengaruh disiplin terhadap produktivitas pekerja di PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Cirebon?
- 3) Bagaimanakah pengaruh kinerja dan disiplin secara berssma-sama terhadap produktivitas pekerja di PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Cirebon?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh kinerja dan disiplin terhadap produktivitas Pekerja di PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Cirebon. Dengan tujuan sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kinerja terhadap produktivitas Pekerja di PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Cirebon
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap produktivitas Pekerja di PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Cirebon
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kinerja dan disiplin secara berssma-sama terhadap produktivitas Pekerja di PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Cirebon

1.4 Kegunaan Penelitian

Dalam penelitian in diharapkan mempunyai manfaat sebagai berikut :

- 1) Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini akan menjadi referensi atau penguatan teori tentang pengaruh kinerja dan kedisiplinan terhadap produktivitas pekerja pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Cirebon.

2) Kegunaan Praktis

(1) Dengan adanya penelitian ini, memberikan kesempatan bagi penulis untuk menerapkan teorinya yang sudah didapatkan selama berkuliah di Universitas 17 Agustus Cirebon dan merupakan salah satu syarat memperoleh gelar Magister Ilmu Administrasi Negara.

(2) Bagi Instansi

Penelitian ini dapat membantu perusahaan dalam memahami bagaimana kinerja dan disiplin berdampak pada produktivitas pekerja pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Cirebon.

(3) Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi tambahan literasi untuk perpustakaan dan juga sebagai tambahan referensi bagi penelitian selanjutnya, terkhusus penelitian tentang pengaruh kinerja dan disiplin terhadap produktivitas Pekerja